



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL CONI 2025-2027**

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	Campo di applicazione e finalità	6
Art. 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	7

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3	Obiettivi e strumenti	8
Art. 4	Informazione	9
Art. 5	Confronto	10
Art. 6	Organismo paritetico per l'innovazione	11
Art. 7	Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, tempi, procedure e materie	12
Art. 8	Clausole di raffreddamento	15
Art. 9	Interpretazione autentica	16
Art. 10	Contributi sindacali	17
Art. 11	Diritti di assemblea e di affissione	18
Art. 12	Locali	19
Art. 13	Permessi sindacali	20

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 14	Obiettivi e finalità	21
Art. 15	Classificazione	22
Art. 16	Progressioni economiche all'interno delle aree	24
Art. 17	Posizioni organizzative e professionali	26
Art. 18	Incarichi al personale dell'Area EP	
Art. 19	Progressioni tra le aree	30
Art. 20	Commissione per la progressione in carriera del personale appartenente al contingente ad esaurimento	31
Art. 21	Norme di prima applicazione	32

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22	Il contratto individuale di lavoro	33
Art. 23	Periodo di prova	34
Art. 24	Congedi per le donne vittime di violenza	35

Art. 25	<u>Unioni civili</u>	36
Art. 26	<u>Transizione di genere</u>	37
Art. 27	<u>Ferie e festività</u>	38
Art. 28	<u>Cessione delle ferie</u>	41
Art. 29	<u>Permessi retribuiti</u>	43
Art. 30	<u>Permessi orari a recupero</u>	45
Art. 31	<u>Portatori di handicap</u>	46
Art. 32	<u>Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica</u>	47
Art. 33	<u>Igiene e sicurezza sul lavoro</u>	48
Art. 34	<u>Assenze per malattia</u>	49
Art. 35	<u>Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio</u>	52
Art. 36	<u>Congedi dei genitori</u>	53
Art. 37	<u>Aspettativa</u>	55
Art. 38	<u>Congedi per eventi e cause particolari</u>	56
Art. 39	<u>Mobilità nazionale, internazionale ed europea temporanea</u>	57
Art. 40	<u>Fascicolo personale</u>	58
Art. 41	<u>Formazione, qualificazione e aggiornamento professionale</u>	59
Art. 42	<u>Congedi per la formazione</u>	61
Art. 43	<u>Diritto allo studio</u>	62
Art. 44	<u>Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio</u>	64
Art. 45	<u>Contratto part-time</u>	65

TITOLO V LAVORO A DISTANZA

Capo I Lavoro agile

Art. 46	<u>Definizione e principi generali</u>	69
Art. 47	<u>Accesso al lavoro agile</u>	70
Art. 48	<u>Accordo individuale</u>	71
Art. 49	<u>Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione</u>	72
Art. 50	<u>Formazione nel lavoro agile</u>	74

Capo II Altre forme di lavoro a distanza

Art. 51	<u>Lavoro da remoto</u>	75
---------	---	----

TITOLO VI ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI

Art. 52	<u>Orario di lavoro</u>	76
Art. 53	<u>Lavoro straordinario</u>	82
Art. 54	<u>Reperibilità</u>	83
Art. 55	<u>Riposo compensativo</u>	84
Art. 56	<u>Banca delle ore</u>	85

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 57	<u>Struttura della retribuzione del personale delle aree Operatori, Assistenti, Funzionari</u>	86
Art. 58	<u>Struttura della retribuzione del personale dell'area EP</u>	87
Art. 59	<u>Retribuzione e sue definizioni</u>	88
Art. 60	<u>Stipendi tabellari</u>	89
Art. 61	<u>Effetti dei nuovi stipendi</u>	90
Art. 62	<u>Istituzione e disciplina dell'indennità di ente</u>	91
Art. 63	<u>Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione</u>	92
Art. 64	<u>Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale</u>	93
Art. 65	<u>Progetti speciali</u>	95
Art. 66	<u>Trattamento economico del personale dell'area EP</u>	96
Art. 67	<u>Welfare integrativo</u>	97
Art. 68	<u>Il sistema di valutazione</u>	98
Art. 69	<u>Trattamento di trasferta</u>	99
Art. 70	<u>Trattamento di trasferimento</u>	101
Art. 71	<u>Copertura assicurativa</u>	102
Art. 72	<u>Patrocinio legale</u>	103
Art. 73	<u>Servizio mensa e buoni pasto</u>	104
Art. 74	<u>Tredicesima mensilità</u>	105
Art. 75	<u>Trattamento di fine rapporto</u>	106
Art. 76	<u>Previdenza complementare</u>	107

TITOLO VIII NORME DISCIPLINARI

Art. 77	<u>Obblighi del personale</u>	108
Art. 78	<u>Sanzioni e procedimento disciplinare</u>	110
Art. 79	<u>Codice disciplinare</u>	112

Art. 80	Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	117
Art. 81	Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	119
Art. 82	Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari	120
Art. 83	Procedimento di conciliazione e arbitrato – Norma di rinvio	121

TITOLO IX CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 84	Cessazione del rapporto di lavoro	122
Art. 85	Preavviso di licenziamento e dimissioni	123
Art. 86	Conferme	124
Art. 87	Norma transitoria	125
	Allegati e tabelle	126

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica al personale non dirigente, ad esclusione di quello inquadrato nella categoria legale dei quadri, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'art. 1, commi 917 – 921, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 ricompreso nel contingente speciale ad esaurimento del CONI.
2. Le finalità del presente CCNL sono:
 - a) promuovere lo sviluppo delle competenze e valorizzare le professionalità del personale;
 - b) innalzare il livello di flessibilità dell'organizzazione;
 - c) migliorare l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la trasparenza dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, nonché favorire lo sviluppo di processi di modernizzazione dell'ente;
 - d) avviare un processo di graduale armonizzazione dei trattamenti giuridico-economici previsti dai contratti collettivi nazionali da applicare in CONI ai sensi della normativa vigente.
3. Le disposizioni del presente CCNL non si applicano ai giornalisti ed ai pubblicisti del CONI di cui ai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 ricompresi nel contingente speciale ad esaurimento del CONI il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal CCNL giornalistico, nonché ai rapporti ex articolo 2222 codice civile ed alle collaborazioni professionali ad ogni titolo prestate, ivi compresi gli incarichi di consulenza professionale o di collaborazione autonoma coordinata di cui al comma 7 dell'articolo 3 della Legge 31 gennaio 1992, n. 138.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2027, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dal CONI entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo pec, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato, è riconosciuta una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare, anche nella chiarezza delle procedure, oltre a quelli negoziali, i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione riconosciuti alle OO.SS. rappresentative, in modo da costruire relazioni stabili tra amministrazione e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico del CONI con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma del CONI.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro CONI e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso il CONI, si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa di livello nazionale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale del CONI, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'articolo 9.
6. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e per l'utilizzo degli strumenti ad esse riconducibili. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dal CONI ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte del CONI, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il CCNL preveda il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Costituiscono inoltre oggetto di informazione gli esiti della verifica del conseguimento degli obiettivi produttivi pianificati ai sensi degli articoli 64 e 65.
5. L'informazione va resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti.
6. Sono oggetto di informazione il numero delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente con indicazione degli importi di eventuali differenziali stipendiali in godimento di ciascun dipendente cessato.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che il CONI intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, CONI e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dal CONI contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Oltre alle materie espressamente indicate nelle disposizioni inerenti ai singoli istituti, sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7:
 - l'introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
 - le linee generali di riorganizzazione degli uffici, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
 - le politiche di outsourcing e di esternalizzazione dei servizi;
 - i processi di mobilità interna ed i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro del CONI;
 - i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;
 - l'andamento dell'occupazione e delle politiche occupazionali;
 - nei termini di legge, le politiche in materia di piano triennale dei fabbisogni di personale, progressioni tra le aree, assunzioni, anche con contratti di lavoro atipico, nonché i programmi di ricorso allo straordinario, all'orario elastico e plurisettimanale, alle turnazioni e al lavoro in fascia pomeridiana;
 - i processi di trasferimento di sede di lavoro;
 - i piani, la programmazione per lo sviluppo della sicurezza e dell'igiene nei luoghi di lavoro.
4. Resta fermo quanto previsto dalla normativa vigente in tema di rappresentante per la sicurezza ai sensi del d.lgs. n. 81/2008.

Art. 6
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 7, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale di carattere organizzativo o riorganizzativo del CONI, anche complessa e sperimentale.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte al CONI o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) è istituito entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente CCNL;
 - b) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 7, nonché da una rappresentanza del CONI, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - c) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta CONI manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - d) nel caso in cui non venga istituito entro il termine e fino alla sua costituzione le materie diventano oggetto di confronto;
 - e) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o al CONI;
 - f) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - g) svolge analisi, indagini e studi;
 - h) redige un report annuale delle proprie attività ed un verbale di ogni riunione effettuata.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 7 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. d).
5. L'organismo paritetico per l'innovazione monitora gli effetti applicativi del presente CCNL ed avanza alle parti negoziali della contrattazione collettiva nazionale proposte correttive che dovessero ravvisarsi come necessarie ai fini della salvaguardia, ai sensi dell'art. 1, commi 917-921, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, dei trattamenti economici e normativi in essere alla data di cessione dei contratti.

6. Le OO.SS. potranno chiedere direttamente la convocazione dell'OPI sugli argomenti di loro pertinenza.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, tempi, procedure e materie

1. La contrattazione integrativa si svolge, a livello unico e accentrato, tra le delegazioni di parte sindacale e quella di parte datoriale, rispettivamente costituite dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL e dai titolari del potere di rappresentanza del CONI o loro delegati.
2. Oltre alle materie espressamente indicate nelle disposizioni inerenti ai singoli istituti, sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri per la determinazione e l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale di cui agli articoli 64 e 65 (premio CONI di risultato, premio individuale e progetti speciali);
 - b) l'eventuale rideterminazione delle risorse di cui al comma 2 dell'art. 64, ai sensi del comma 3 dello stesso articolo;
 - c) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva, ivi inclusi quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449;
 - d) i criteri generali concernenti le metodologie di valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - e) i criteri per la definizione dei trattamenti economici di cui all'art. 49, comma 7;
 - f) la definizione del numero di "differenziali stipendiali" di cui all'art. 16 attribuibili nell'anno per ciascuna area;
 - g) l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 16;
 - h) i criteri per l'effettuazione delle progressioni tra le aree di cui all'art. 19;
 - i) l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze ai sensi dell'art. 21, nonché la definizione dei criteri, in caso di istituzione di nuove famiglie professionali, per il passaggio alle stesse;
 - j) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute o comportanti l'assunzione di responsabilità;
 - k) l'elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 17;
 - l) gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 8;
 - m) l'aggiornamento del valore delle indennità di trasferta e di trasferimento;
 - n) i criteri per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti ai sensi dell'art. 67;
 - o) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione in modalità agile e da remoto;
 - p) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione del lavoro;

- q) le implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Ente;
 - r) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti;
 - s) la copertura assicurativa del personale, anche di carattere sanitario, compresa quella relativa all'uso delle attrezzature utilizzate nel lavoro a distanza di cui al Titolo V;
 - t) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
 - u) i criteri per la individuazione dei congedi per la formazione di cui all'articolo 42;
 - v) i criteri per la ripartizione dei permessi per il diritto allo studio di cui all'articolo 43;
 - w) le condizioni per la fruizione dei buoni pasto, nei limiti di quanto previsto all'articolo 73;
 - x) le linee di indirizzo e di programmazione generale delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale;
 - y) l'individuazione di ulteriori aree e/o settori ove è possibile ricorrere all'utilizzo dell'orario di lavoro elastico, plurisettimanale, su turni e in fascia pomeridiana, nonché le modalità di recupero delle prestazioni non rese nel caso di contrazione dell'orario rispetto alle 36 ore settimanali.
3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente comma 2. I criteri relativi all'utilizzo delle risorse da rendere annualmente disponibili per le finalità previste dal presente CCNL sono negoziati con cadenza annuale.
 4. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 1, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto, ove non già adempiuto.
 5. La contrattazione di cui al presente articolo viene attivata previa disdetta degli accordi in essere e presentazione della nuova piattaforma da inoltrarsi almeno due mesi prima della scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
 6. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
 7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso il CONI, dei successivi contratti collettivi integrativi.
 8. Il Segretario generale del CONI effettua il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli

oneri vengono trasmessi alla Giunta nazionale del CONI. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata al Segretario generale del CONI entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del Segretario generale del CONI, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta Nazionale del CONI può autorizzare il presidente della delegazione trattante datoriale alla sottoscrizione del contratto.

9. Il contratto integrativo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dal presente CCNL. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 8
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 9
Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del presente CCNL, ovvero dell'accordo integrativo, le parti stipulanti, anche su richiesta di una di esse, si incontreranno per definire consensualmente il significato della clausola controversa ed evitare il contenzioso. Il procedimento deve essere attivato, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta e concludersi nei successivi 30 giorni.
2. L'accordo sull'interpretazione della clausola controversa sostituisce, con effetto retroattivo, la norma medesima salvo diverso accordo tra le parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 10
Contributi sindacali

1. Nei confronti dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna diretta di una delega debitamente sottoscritta, il CONI provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali in favore delle organizzazioni sindacali alle quali i dipendenti aderiscono.
2. La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale cui il CONI verserà l'importo della trattenuta mensile e del mese di decorrenza. La misura della trattenuta viene definita da ciascuna organizzazione sindacale e comunicata per iscritto al CONI.
3. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale dovranno prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, la dicitura: *"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali, ai sensi dell'articolo 13 GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE/2016/679), consento al loro trattamento nella misura necessarie per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro CONI e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti"*.
4. Sono confermate le deleghe in atto alla data di sottoscrizione del presente CCNL.
5. In caso di omessa dicitura o dichiarazione, la delega di iscrizione non potrà essere inoltrata ai fini dei successivi adempimenti e verrà restituita al dipendente che l'ha sottoscritta.
6. In costanza di rapporto di lavoro la delega avrà validità permanente, salvo revoca da parte del dipendente, che potrà intervenire in qualsiasi momento.
7. Nel caso in cui la retribuzione mensile non sia dovuta, non si farà luogo ad alcuna trattenuta né a successivo recupero.
8. L'importo delle trattenute sarà versato mensilmente dal CONI su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite per ciascun anno dalle organizzazioni sindacali di cui al primo comma del presente articolo.

Art. 11
Diritti di assemblea e di affissione

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto possono indire, in locali idonei di cui il CONI abbia disponibilità e nei limiti di 30 ore annue, assemblee del personale ai fini dell'esercizio del diritto di assemblea di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
2. La convocazione sarà comunicata al CONI con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e con un preavviso minimo di 48 ore, tenendo comunque conto delle correlate esigenze organizzative e logistiche. Contestualmente dovranno essere comunicati al CONI i nominativi dei dipendenti esterni del sindacato che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.
3. Il diritto di affissione è regolato dall'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
4. Il CONI metterà a disposizione delle organizzazioni sindacali firmatarie appositi spazi, accessibili a tutti i dipendenti, per l'affissione di comunicazioni.
5. Il CONI si impegna a mettere a disposizione delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che ne facciano richiesta idonee soluzioni tecnologiche, (bacheca elettronica, possibilità di ricevere comunicati sulla casella di posta dell'ente, ecc...) per la pubblicazione di notizie, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Le modalità tecniche ed organizzative per l'istituzione della bacheca saranno definite dalle parti, tenendo conto, oltre che dei relativi costi di attivazione, dei principi della massima accessibilità dei dipendenti e della piena responsabilità delle organizzazioni sindacali per quanto pubblicato.
6. Le ore di permesso per partecipare all'assemblea sono utili alla quantificazione del buono pasto, nel limite di tre ore per ciascuna assemblea.

Art. 12
Locali

1. Il CONI si impegna a verificare, unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie, la possibilità di mantenere l'uso di un locale per ciascuna rappresentanza sindacale di cui al precedente articolo 7, ovvero a concederne l'utilizzazione comune a due o più organizzazioni, secondo criteri che saranno definiti dalle parti.

Art. 13
Permessi sindacali

1. I dipendenti che siano membri degli organi direttivi nazionali e regionali/territoriali, nonché delle rappresentanze nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono usufruire, per l'espletamento di qualsiasi attività rientrante nel loro mandato, di permessi sindacali retribuiti, giornalieri o orari, che il datore di lavoro CONI si impegna a concedere.
2. I dipendenti di cui al comma 1 hanno diritto di usufruire dei permessi giornalieri a condizione che siano espressamente richiesti per iscritto dalle OO.SS. firmatarie e che siano comunicati al CONI.
3. Il monte ore annuo complessivamente a disposizione per i permessi di cui ai commi precedenti è determinato in ragione di 180 minuti ogni anno per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente con riferimento all'intero ambito di applicazione del presente CCNL.
4. La ripartizione dei permessi di cui al comma 3 viene effettuata sulla base della rappresentatività nel comparto, desumibile dal dato associativo riferito al 31 dicembre di ciascun anno.
5. Le funzioni e le cariche di cui al comma 1 e i nominativi dei dirigenti degli organismi direttivi delle strutture sindacali e le relative variazioni dovranno essere tempestivamente comunicati per iscritto al CONI dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
6. La durata dall'assenza dal lavoro comincia a decorrere dal momento in cui il dipendente si allontana dal posto di lavoro per svolgere attività sindacale fino al suo rientro in servizio.
7. In tutti i casi in cui le riunioni preparatorie e quelle riguardanti le sessioni di confronto, di contrattazione integrativa e di organismo paritetico fra i soggetti titolari della contrattazione integrativa nazionale si svolgono durante l'orario di lavoro, il CONI considererà la partecipazione alle riunioni attività di servizio a tutti gli effetti. Tale opportunità sarà riconosciuta nei limiti massimi di un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, accreditato in delegazione trattante, dipendente del CONI, ferma restando la possibilità per altri eventuali rappresentanti di fruire dei permessi di cui al presente articolo.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 14

Obiettivi e finalità

1. Il nuovo modello classificatorio persegue la finalità di fornire al CONI uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.
2. Tenuto conto di quanto stabilito dai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, l'ordinamento professionale di cui al presente Titolo si pone altresì l'obiettivo di armonizzare i sistemi di classificazione rispettivamente previsti dal CCNL del personale non dirigente della Sport e Salute Spa e delle Federazioni Sportive Nazionali relativo al quadriennio 2018/2021 e dal CCNL del personale non dirigente del comparto delle Funzioni Centrali relativo al triennio 2019-2021.

Art. 15

Classificazione

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze organizzative del CONI, è articolato in tre aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

Area degli operatori

Area degli assistenti

Area dei funzionari

2. Considerato il numero di addetti e l'esigenza di razionalizzare il numero delle categorie, con decorrenza dal 1° maggio 2026 il personale già in possesso della qualifica di Elevata Professionalità al 31 dicembre 2024 confluirà nell'area Quadri. Per il personale interessato avrà applicazione il CCNL Quadri e Dirigenti.
3. Ai fini della classificazione legale delle aree di cui al comma 1, il personale inquadrato nelle aree degli assistenti e dei funzionari è considerato personale impiegatizio secondo quanto previsto dall'art. 2095 cod. civ. Le aree sopra descritte rappresentano ciascuna un diverso livello di inquadramento ai sensi dell'art. 2103 cod. civ.
4. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A. All'interno dell'Area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.
5. In coerenza con i relativi contenuti, nell'area sono individuate le famiglie professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune. Nell'ambito delle famiglie professionali vengono definite le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia nonché, ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze lavorative o professionali.
6. Ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali. Il personale, tuttavia, ove sia necessario, è tenuto a svolgere temporaneamente anche attività complementari ed accessorie alle proprie, ancorché riferibili ad area inferiore o superiore.
7. Il dipendente che esplica prevalentemente mansioni previste in una determinate area non potrà essere assegnato a mansioni inferiori, salvo quanto stabilito nei successivi punti a) e b) ed al successivo comma 8. Lo svolgimento di mansioni rientranti in area diversa non dà luogo al passaggio nella nuova categoria quando sia dovuto alle seguenti motivazioni:
 - a) sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
 - b) esigenze organizzative, tecniche, di produttività e di risultato, di durata non superiore a

mesi sei.

8. Lo svolgimento di mansioni previste in area superiore dà diritto, per il periodo corrispondente, al riconoscimento della retribuzione a quest'ultima relativa.
9. In conformità dell'art. 2103, comma 2, del cod. civ. in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale, solo nel caso in cui il nuovo assetto organizzativo non consenta più al datore di lavoro di continuare a far svolgere le mansioni precedentemente svolte né sia possibile adibire il dipendente a mansioni diverse ma comunque rientranti nella medesima area contrattuale di inquadramento.
10. L'assegnazione di mansioni di area inferiore ai sensi del comma precedente deve essere compatibile, ove possibile, con il mantenimento della professionalità acquisita al fine di consentire la possibile riassegnazione alle mansioni precedentemente svolte, ovvero a mansioni riconducibili all'area di appartenenza, laddove per qualsiasi causa ripristinabili in capo al medesimo lavoratore, eventualmente intervenendo con specifici percorsi di formazione. Fatto salvo l'espresso consenso del dipendente, non è consentita l'assegnazione di mansioni per le quali sia necessario il possesso di licenze che non siano state richieste al momento dell'assunzione.
11. In ogni caso il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento.
12. Il datore di lavoro dà priorità alla riassegnazione delle precedenti mansioni ai dipendenti che abbiano subito una modifica delle stesse ai sensi del comma 8 prima di procedere a nuove assunzioni per posizioni già ricoperte dai predetti dipendenti. La stessa priorità è riservata anche rispetto ad eventuali assegnazioni delle medesime mansioni a dipendenti passati a categoria superiore successivamente all'applicazione del precedente comma 8.
13. Lo svolgimento di mansioni previste in categoria inferiore, dipendente dalle necessità sopraindicate, non comporta riduzione della retribuzione fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
14. Le esigenze tecniche, organizzative e produttive che danno origine a mansioni rientranti in categorie diverse ivi comprese quelle previste dal comma 5 e con esclusione di quelle derivanti dall'applicazione del comma 8, sono oggetto di informazione di cui all'art. 4. Qualora motivi di urgenza non consentano l'informazione preventiva, le suddette esigenze potranno essere oggetto di informazione successiva, da effettuarsi entro sette giorni dall'avvenuto affidamento. La modifica degli assetti organizzativi aziendali che determini il ricorso al precedente comma 8 costituisce oggetto di confronto di cui all'art. 5.

Art. 16
Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nell'allegata tabella 1. La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area - attivata annualmente in relazione alle risorse destinate a tale finalità e gestita dalla Commissione di cui al successivo art. 20 - nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a. possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica orizzontale; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa di cui all'art. 78, comma 1, lett. c);
 - b. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
 - c. non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale"/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - d. i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
 2. esperienza professionale maturata;
 3. ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi previsti dal presente CCNL e dal CONI;
 - e. la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7; in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;

- f. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche orizzontali da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 5% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d). Tale punteggio, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;
 - g. in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, possono essere inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), nel rispetto del principio di non discriminazione.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2025, le progressioni economiche di cui al presente articolo sono finanziate con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità e sono attribuite a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).
4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'articolo 63 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

Art. 17
Posizioni organizzative e professionali

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione di cui al presente titolo il CONI, sulla base del proprio ordinamento e delle specificità riconosciute dal quadro normativo nazionale ed internazionale vigente, ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio, può conferire ai dipendenti dell'Area dei Funzionari, effettivamente in servizio, incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi e/o registri di professioni regolamentate ovvero ad elenchi e registri tenuti dalle pubbliche amministrazioni per precipui incarichi con prevalente contenuto professionali, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.
2. I valori dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.200,00 ed un massimo di Euro 3.500,00 annui lordi su 13 mensilità e sono definiti, per ciascuna posizione organizzativa, in relazione alle risorse destinate alla remunerazione degli incarichi nonché alla graduazione degli stessi.
3. Il limite massimo di cui al comma 2 può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'articolo 7. In caso di elevazione del limite massimo, è possibile prevedere che l'indennità di posizione organizzativa possa assorbire lo straordinario e/o altre voci del trattamento economico accessorio.
4. Gli incarichi sono conferiti dal CONI con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a tre anni, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura ed alle caratteristiche degli incarichi affidati.
5. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato a seguito di:
 - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
 - intervenuti mutamenti organizzativi;
 - valutazione negativa;
 - violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni della famiglia professionale di appartenenza.
7. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base ai criteri ed alle procedure del sistema di valutazione adottato.
8. Il CONI può attribuire al personale dell'area degli assistenti compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche

responsabilità. In tale ipotesi, previa contrattazione integrativa di cui all'art. 7, è possibile riconoscere a tale personale un'indennità di specifiche responsabilità, accessoria, il cui importo viene definito tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.

9. I criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità sono definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
10. Il dipendente che a seguito di successive riassegnazioni ricopra uno o più incarichi di posizione organizzativa o professionale per più di otto anni, anche non consecutivi, ha diritto al conferimento di un incarico di posizione organizzativa.

Art. 18
~~Incarichi al personale dell'Area EP~~
(Categoria confluita in area quadri)

Art. 19
Progressioni tra le aree

1. Le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
2. Il CONI definisce, previa contrattazione integrativa di cui all'art. 7, i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 2, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali sarà attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:
 - a. esperienza maturata nell'area di provenienza;
 - b. titolo di studio;
 - c. competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
3. Al fine di riconoscere la professionalità nel tempo acquisita, ai dipendenti del contingente speciale ad esaurimento che, alla data di sottoscrizione del CCNL 2022-2024, risultavano inquadrati nei parametri retributivi B4 e C4 e in possesso dei requisiti indicati nella tabella 2, viene corrisposta - fino al momento dell'eventuale passaggio all'area superiore ovvero fino all'eventuale attribuzione del terzo differenziale stipendiale di cui all'art. 16 - un'indennità denominata "indennità apicale consolidato" (IAC). L'indennità di cui al precedente periodo è corrisposta in unica soluzione, con la retribuzione del mese di novembre di ciascun anno, nelle misure indicate nella medesima tabella 2.
4. In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA).
5. I criteri per l'effettuazione delle progressioni di cui al presente articolo sono definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.

Art. 20
Commissione per la progressione in carriera

1. Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dal CONI, secondo i principi di ragionevolezza e buon andamento e fermo restando quanto previsto dai successivi articoli 46 e 56 in materia di inquadramento, con deliberazione della Giunta Nazionale del CONI è istituita apposita commissione presieduta dal Segretario Generale del CONI ed è composta dal Dirigente delle Risorse Umane, da un altro componente e da un eventuale supplente, parimenti dirigenti, che vengono individuati con provvedimento del Segretario Generale, in base alle competenze specifiche. Le funzioni di segretario della commissione sono svolte da un funzionario del CONI, parimenti individuato con provvedimento del Segretario Generale. Per l'espletamento delle funzioni di cui ai commi precedenti l'ufficio del personale trasmette alla commissione tutti gli elementi valutativi e informativi in suo possesso.
2. Coerentemente con le necessità di organico, per la progressione in carriera del personale di cui al comma 1 dell'art. 19, il CONI rende noti:
 - a. i posti disponibili;
 - b. i requisiti richiesti per l'ammissione al procedimento di valutazione comparativa, i titoli di servizio rientranti nelle categorie dei titoli ammessi a valutazione e i criteri per l'attribuzione a ciascuno di essi del relativo punteggio, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali;
 - c. l'elenco nominativo del personale in possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione al procedimento di valutazione comparativa;
 - d. l'avvio del procedimento di valutazione comparativa ai fini della progressione in carriera.
3. Per ciascun dipendente ammesso allo scrutinio, ai fini della valutazione comparativa, la Commissione:
 - a) esamina la documentazione contenuta nel fascicolo personale, provvede a riportare in un'apposita scheda individuale i titoli di servizio posseduti rientranti nelle categorie dei titoli ammessi a valutazione e ad attribuire a ciascuno di essi un punteggio sulla base dei criteri formulati. I dipendenti interessati possono chiedere di essere sentiti dalla Commissione per eventuali chiarimenti in ordine alla documentazione contenuta nel fascicolo personale;
 - b) predispone la graduatoria contenente l'indicazione per ciascun dipendente del punteggio totale conseguito.

Art. 21
Norme di prima applicazione

1. Al fine di consentire al CONI di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il giorno 1° maggio 2026.
2. Dall'entrata in vigore del presente CCNL il CONI in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, qualora non già adempiuto, definisce le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro è regolato dal presente contratto collettivo nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.
2. Contenuti e condizioni dei contratti individuali di lavoro ceduti dalla Sport e Salute Spa al CONI ai sensi dell'art. 1, commi 917-919, della Legge 30 dicembre 2021 sono automaticamente uniformati alla disciplina introdotta con il presente CCNL.

Art. 23
Periodo di prova

1. Stante la cessione del contratto di cui ai commi 917 – 921 dell’articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, i dipendenti assunti in servizio non sono soggetti ad alcun periodo di prova.

Art. 24
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato e retribuiti ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al CONI – corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 – con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il periodo di cui al precedente comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per detto periodo spetta l'intera retribuzione prevista dall'articolo 36, comma 2.
4. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
5. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
6. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altro datore di lavoro ubicato in un comune diverso da quello di residenza. In presenza delle condizioni previste dal quadro normativo vigente, i datori di lavoro interessati, d'intesa con la dipendente, procedono entro 15 giorni dalla richiesta alla cessione del contratto.
7. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari.

Art. 25
Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla Legge 20 maggio 2016, n. 76, le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 26
Transizione di genere

1. Al fine di eliminare situazioni di disagio ed evitare che possano determinarsi forme di discriminazioni nei confronti del lavoratore che ha intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164/1982 e s.m.i., il CONI riconosce un'identità alias - con modalità che saranno specificate in apposita regolamentazione interna - al dipendente che ne faccia richiesta supportata da adeguata documentazione medica. L'identità alias da utilizzare-al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale di cui all'art. 40 (Fascicolo personale), riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio.
2. Non si conformano all'identità alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente in transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

Art. 27
Ferie e festività

1. I dipendenti hanno diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di 28 giorni di ferie retribuite.
2. Ai sensi dei commi 917 – 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, ai dipendenti ceduti sono riconosciuti le ferie e i permessi residui non ancora goduti.
3. Nell'anno di cessazione del servizio, la durata delle ferie è determinata in proporzione al servizio prestato in ragione di dodicesimi. La frazione di un mese superiore a 15 giorni è considerata a tali effetti come mese intero.
4. I dipendenti che hanno usufruito dei permessi retribuiti di cui all'articolo 29, conservano il diritto alle ferie.
5. Le ferie fino a quattro settimane sono un diritto irrinunciabile. Il predetto periodo non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei casi in cui le vigenti disposizioni di legge ne consentano la monetizzabilità. Esse vanno fruite nel corso dell'anno di calendario di riferimento, in periodi prestabiliti secondo oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
6. Le ferie possono essere fruite, secondo termini da stabilirsi in modo da garantire il regolare funzionamento dei servizi, in più periodi dell'anno, fatto salvo il diritto del dipendente di usufruire, previa specifica richiesta, di un periodo continuativo non inferiore a due settimane.
7. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso i dipendenti hanno diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale sono stati richiamati, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. I dipendenti hanno inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o comunque sostenute per il periodo di ferie non godute.
8. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, la fruizione delle ferie deve avvenire entro il primo semestre dell'anno successivo.
9. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie che residuano al 31 dicembre entro il mese di giugno dell'anno successivo, purché la relativa richiesta sia inoltrata non oltre il mese di aprile. Nel caso di mancato rispetto dei termini di cui al presente comma, la fruizione delle ferie verrà disposta d'ufficio.

10. L'amministrazione pianifica entro il mese di aprile di ciascun anno le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. L'amministrazione monitora nel corso dell'anno l'effettiva fruizione delle ferie programmate.
11. Durante il periodo di preavviso sarà possibile fruire delle ferie.
12. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggono per più di tre giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. Il CONI deve essere posto in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.
13. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettante anche se si protraggono per l'intero anno. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui al presente articolo.
14. Ferme restando le vigenti disposizioni di legge in materia di non monetizzabilità delle ferie, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.
15. Sono considerati festivi:
 - a. le domeniche;
 - b. il 1° gennaio - Capodanno;
il 6 gennaio - Epifania;
il lunedì dopo Pasqua;
il 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
il 1° maggio - Festa del Lavoro;
il 2 giugno - Festa della Repubblica;
il 15 agosto - Assunzione;
il 4 ottobre – Santo Patrono di Italia (dal 2026)
il 1° novembre - Ognissanti;
l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
il 25 dicembre - Natale;
il 26 dicembre - S. Stefano;
 - c. la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera, purché ricadente in giorno lavorativo.
16. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo all'anno in sostituzione delle festività soppresse. Le suddette giornate, da fruirsi obbligatoriamente nell'anno di riferimento, possono essere godute anche in modo frazionato per periodi non inferiori alla metà dell'orario giornaliero.

17. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle 24 ore.
18. Ai dipendenti che prestano servizio nei giorni festivi compete un'intera giornata di riposo compensativo.
19. In caso di coincidenza di una delle festività di cui al comma 13, lett. b) e c) con altri giorni festivi, o con il giorno di riposo domenicale o periodico, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori interessati un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui all'articolo 59, comma 2, lett. b).
20. Ai dipendenti professanti religioni diverse da quella cattolica viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi n. 516/1988 e n. 101/1989. Le ore lavorative non prestate il sabato, laddove l'articolazione dell'orario di lavoro preveda la prestazione dell'attività per detto giorno, sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario.

Art. 28
Cessione delle ferie

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, i dipendenti possono cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente del contingente speciale ad esaurimento del CONI, anche di diversa qualifica, che abbia necessità di prestare assistenza a familiari conviventi che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute:
 - a. le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui deve fruire ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, anche se relative ad anni precedenti;
 - b. le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'articolo 27, comma 14.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità indicate al comma 1 possono presentare specifica richiesta al CONI, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità di cure, rilasciata da struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Il CONI, ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. Coloro che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano per iscritto la propria disponibilità, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i lavoratori offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito della integrale fruizione delle giornate di ferie e di festività soppresse allo stesso spettanti e maturate.
8. Una volta acquisite, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che ne hanno giustificato la cessione.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti la richiesta prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo criteri di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà oggetto di apposita sessione negoziale diretta a valorizzarne gli effetti e l'estendibilità della stessa a necessità ulteriori o diverse rispetto a quelle indicate al comma 1.

Art. 29
Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione, sono concessi nell'anno solare permessi retribuiti nei seguenti casi ed entro i limiti di seguito elencati:
 - tre giorni per particolari motivi personali o familiari;
 - tre giorni lavorativi consecutivi per nascita figli;
 - otto giorni per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
 - visite mediche di controllo richieste dai competenti organismi del Servizio Sanitario Nazionale, dell'INPS e dell'INAIL;
 - tre giorni lavorativi, per ogni evento, in caso di decesso del coniuge, di un parente o di un affine entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.
2. I dipendenti hanno altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio nonché in caso di unione civile prevista e disciplinata dalla Legge 20 maggio 2016, n. 76.
3. I dipendenti che partecipano a gare sportive in rappresentanza della nazionale italiana hanno diritto fino a 45 giorni per la preparazione e la partecipazione a manifestazioni agonistiche.
4. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, elevate a 20 ore per i dipendenti di età pari o superiore a 60 anni, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. L'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
5. I permessi di cui ai commi precedenti possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
6. Durante i predetti periodi ai dipendenti spetta l'intera retribuzione prevista dall'art. 57 con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
7. I permessi di cui all'articolo 33 comma 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii., non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
8. In aggiunta ai permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti hanno altresì diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge vigenti.

9. Nell'ambito delle previsioni contenute nella legge n. 266/1991 e nel regolamento approvato con D.P.R. n. 194/2001 per le attività di protezione civile, il datore di lavoro favorisce la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Art. 30
Permessi orari a recupero

1. Previa valutazione del responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al responsabile della struttura di adottare le misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate di norma non oltre i successivi 30 giorni, secondo le disposizioni del dirigente o responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.
4. Il CONI favorirà il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o esami specialistici.

Art. 31
Portatori di handicap

1. Al fine di valorizzare pienamente la capacità e le potenzialità dei lavoratori portatori di handicap, il CONI individua e realizza le iniziative per una corretta attuazione della disciplina della legge n. 68/1999, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 24 della legge n. 104/1992 e successive modifiche ed integrazioni per l'abbattimento delle barriere architettoniche.
2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella citata legge trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della legge medesima, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

Art. 32

Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio profilo professionale, non si potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio, impiegandolo in altro profilo riferito alla stessa categoria/area di inquadramento, anche assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.
2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo di categoria immediatamente inferiore, con mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, della posizione economica di provenienza, ove questa sia più favorevole.
3. I posti che eventualmente si rendessero vacanti sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti interessati.

Art. 33
Igiene e sicurezza sul lavoro

1. Il CONI riconosce la priorità della tutela della salute dei lavoratori e dell'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine adotterà, ai sensi della vigente normativa, tutte le misure idonee a tutelare la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro e degli impianti, compresi quelli sportivi, e a garantire la prevenzione delle malattie professionali, nel rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008 e al D.M. 18 marzo 1996 e successive modifiche e integrazioni.
2. In particolare, nel rispetto delle previsioni di legge, il datore di lavoro provvede a:
 - predisporre visite preventive e controlli periodici per tutti i lavoratori che svolgono attività esposte a rischio;
 - fornire tutte le indicazioni atte ad un'efficace prevenzione, attuando interventi specifici e tempestivi idonei alla eliminazione dei fattori di rischio;
 - assicurare idonee iniziative per mantenere la salubrità degli ambienti di lavoro;
 - fornire un'adeguata e aggiornata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività del CONI, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate in relazione agli specifici rischi, sulle normative di sicurezza e di tutela ambientale, nonché sulle disposizioni aziendali adottate in materia;
 - garantire, durante l'orario di lavoro e senza oneri a carico dei dipendenti, la formazione dei dipendenti medesimi in materia di sicurezza e salute.
3. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceverà, ai sensi della normativa vigente, una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulla normativa in materia di sicurezza e salute, nonché sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza.

Art. 34
Assenze per malattia

1. L'assenza per malattia, ovvero il suo eventuale proseguimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza entro le ore 9,30 del primo giorno di assenza, ovvero prima dell'inizio dell'orario di lavoro se in turno o in orario elastico.
2. Il dipendente ha l'obbligo di osservare le norme relative al rilascio ed alla trasmissione per via telematica dei certificati di malattia ed è tenuto a comunicare, a richiesta del CONI, il numero del protocollo identificativo del certificato e dell'attestato di malattia. Il dipendente ha altresì l'obbligo di comunicare tempestivamente alla propria struttura di appartenenza anche i giorni di prognosi prescritti dal medico curante.
3. Il controllo della malattia da parte del CONI è disposto, di norma, fin dal primo giorno di assenza, secondo le vigenti disposizioni in materia.
4. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso dalla sua residenza deve dare tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
5. Fatte salve le esclusioni dall'obbligo di reperibilità previste dall'art. 1 del D.M. 11 gennaio 2016, il dipendente assente per malattia, ancorché autorizzato formalmente in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rispettare le disposizioni in materia di reperibilità fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
6. Sono fatte salve eventuali, documentate effettive necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni, terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti connessi alla malattia, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione al datore di lavoro, nonché idonea dimostrazione delle comprovate necessità che impediscono l'osservanza delle fasce orarie.
7. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro, il quale ha diritto di recuperare presso il terzo responsabile le retribuzioni da esso corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 9, compresi gli oneri riflessi inerenti.
8. Il dipendente non in prova assente per malattia ha diritto alla conservazione posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione di detto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.
9. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:

- a. intera retribuzione fissa mensile per i primi 9 mesi di assenza, comprese le indennità pensionabili;
 - b. 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c. 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 6 mesi di assenza.
10. Il dipendente assente a causa di malattia oncologica, sclerosi multipla o distrofia muscolare, malattie cronico-degenerative ingravescenti o di degenze ospedaliere ad esse connesse, ha diritto alla conservazione del posto per ulteriori dodici mesi, con retribuzione intera fino a 18 mesi e nella misura del 70% per il restante periodo. Nel caso di assenze per malattie dovute a gravi patologie richiedenti terapie salvavita l'intero trattamento economico è dovuto anche in caso di accesso ambulatoriale e convalescenza post-intervento. Le tutele esistenti, comportanti l'esclusione dal periodo di comporto sono estese ai casi di trapianti di organi e/o tessuti. Le tutele si applicano alle assenze per l'effettuazione di terapie salvavita anche con riferimento a patologie preesistenti.
11. Raggiunti i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 8 e 10, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo non superiore a 18 mesi non retribuiti.
12. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 11, su richiesta del dipendente, il datore di lavoro può procedere all'accertamento delle sue condizioni di salute, secondo modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
13. Superati i periodi di conservazione del posto di cui ai commi 8 e 10, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento di cui al comma 12, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, il datore di lavoro può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
14. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 11 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti.
15. Per la somministrazione della terapia emodialitica verranno concessi permessi retribuiti che sono comunque esclusi dal computo dei periodi previsti dal comma 8 del presente articolo.
16. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela dei dipendenti affetti da TBC o in particolari condizioni psicofisiche (tossicodipendenzaecc.).
17. In caso di patologie gravi, anche di carattere cronico-degenerative ingravescenti, che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS e per quelli a cui viene prescritto a seguito delle complicanze derivanti dall'infezione da Covid-19, ai fini

del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, domiciliare o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie e agli effetti collaterali delle stesse, debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione fissa mensile nonché alle quote di salario accessorio, anche derivanti da disposizioni speciali, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, turnazione, orario elastico, plurisettimanale o fascia pomeridiana. Tale disciplina si applica altresì ai giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie indicate al presente comma, comportanti incapacità lavorativa e debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale, struttura convenzionata o dal medico competente.

18. La disciplina di cui al comma 17 si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla prima alla quinta della tabella A, di cui al D.P.R. n. 834/1981, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, correlata alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata dal competente servizio della azienda sanitaria locale.

Art. 35

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro e per malattia dovuta a causa di servizio, i dipendenti hanno diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica o stabilizzazione della patologia comprovata da certificato medico. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento economico accessorio, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, in turno, in orario elastico, plurisettimanale o in fascia pomeridiana.
2. Nei casi di malattia professionale, al dipendente spetta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento economico accessorio, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, in turno, in orario elastico, plurisettimanale o in fascia pomeridiana, per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 34.
3. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comportamento, con le assenze per malattia di cui all'art. 34.
4. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità, trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999. Nel caso di lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, trova applicazione l'art. 4, comma 4, della stessa legge.

Art. 36
Congedi dei genitori

1. Al personale destinatario del presente CCNL si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nella Legge 8 marzo 2000, n. 53 e ss.mm.ii. e nel decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii.
2. Nel periodo di congedo di maternità e paternità, alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, nonché le quote di salario accessorio, ivi comprese quelle derivanti da disposizioni speciali, compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, in turnazione, in orario elastico, plurisettimanale o in fascia pomeridiana.
3. Qualora il parto intervenga prima della data presunta, la lavoratrice ha comunque diritto ad usufruire del congedo per l'intera durata. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di congedo di maternità. Qualora il figlio abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere la sospensione del congedo di maternità post-parto e dell'eventuale restante periodo ante-parto non fruito, fino alla data delle dimissioni del figlio; la richiesta può essere esercitata una sola volta per ogni figlio ed è subordinata alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. n. 151/2001.
4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, qualora goduti entro i primi tre anni di vita del bambino, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, in turnazione, in orario elastico, plurisettimanale o in fascia pomeridiana e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
5. Successivamente al periodo di congedo di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri è riconosciuto il diritto di assentarsi per periodi corrispondenti alle malattie dei figli di età non superiore a tre anni.
6. I periodi di assenza di cui al precedente comma 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

7. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del d.lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale.
8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'INPS e all'ufficio di appartenenza, cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di congedo, salvo casi di oggettiva impossibilità. La domanda può essere inviata al CONI anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.
9. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. n. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 37
Aspettativa

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di due anni ogni cinque lavorati, frazionabile in periodi di durata non inferiore ad un mese, nell'arco del quinquennio.
2. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno d'età, tali periodi, pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge n. 335/1995 e successive e integrazioni e nei limiti ivi previsti.
3. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo dei periodi di conservazione del posto previsti dall'art. 34.
4. Qualora il CONI, durante il periodo di aspettativa o congedo non retribuito, accerti che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può chiedere di riprendere servizio anticipatamente. L'eventuale rifiuto del CONI deve essere motivato, previa verifica delle possibili soluzioni che possono consentire l'accoglimento della richiesta, anche destinando il lavoratore ad altra struttura o unità operativa. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al presente comma.
5. Le aspettative per funzioni pubbliche elettive, cariche sindacali provinciali o nazionali, incarichi governativi e volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 38

Congedi per eventi e cause particolari

1. I dipendenti possono chiedere, nei casi previsti dall'articolo 4, commi 2 e 4, della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e ss.mm.ii., un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni.
2. Il periodo di congedo di cui al comma 1 non si cumula con le assenze per malattia o per infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.

Art. 39

Mobilità nazionale, internazionale ed europea temporanea

1. I dipendenti possono essere collocati fuori ruolo per assumere un impiego o un incarico temporaneo di durata non inferiore a sei mesi presso enti o organismi nazionali ed internazionali, nonché esercitare funzioni, anche di carattere continuativo, presso Stati esteri. Il collocamento fuori ruolo è autorizzato dalla Giunta Nazionale del CONI. Il contingente di personale collocato fuori ruolo non può superare complessivamente le 4 unità, è disposto per un tempo determinato e, nelle stesse forme, può essere rinnovato alla scadenza del termine, o revocato prima di detta scadenza. La durata del distacco non può essere inferiore a sei mesi né superiore a due anni con possibilità di proroga fino a quattro anni ed in casi eccezionali di ulteriori due anni addizionali al termine dei 4 anni. Per il distacco è necessario l'assenso dell'interessato.
2. L'esperienza maturata con il distacco di cui al comma 1 è titolo preferenziale valutabile, a parità di altre condizioni, per l'accesso a posizioni economiche superiori o a progressioni di carriera all'interno del CONI, in relazione al periodo di effettivo servizio svolto, comunque non inferiore a un anno continuativo, senza demerito.
3. Il CONI tiene conto dell'esperienza maturata con il distacco di cui al comma 1 nell'assegnazione del dipendente alla fine del periodo di distacco.
4. Ove il distacco avvenga nell'interesse del CONI, all'istituto si applica, per quanto compatibile, quanto previsto dal D .Lgs. 276/2003.

Art. 40
Fascicolo personale

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dal CONI o dall'interessato, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti più significativi che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
3. Il dipendente ha diritto a prendere visione liberamente degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale e a richiederne l'integrazione con ulteriore documentazione, anche relativa a corsi di formazione, esperienze professionali o titoli conseguiti.

Art. 41

Formazione, qualificazione e aggiornamento professionale

1. Le Parti riconoscono la funzione strategica che l'addestramento, la qualificazione e l'aggiornamento professionale assumono nella valorizzazione delle risorse e nella capacità di fornire al mondo dello sport servizi caratterizzati dall'adeguato livello di efficacia e qualità.
2. Le Parti individuano quindi nella formazione un fondamentale strumento di gestione, indispensabile anche al fine di garantire processi e opportunità di arricchimento e di crescita professionale dei dipendenti - favorendone in tal modo le progressioni nel sistema ordinamentale e le possibilità di accesso alla mobilità interaziendale - e di contribuire altresì alla realizzazione degli obiettivi programmati, in quanto finalizzata allo sviluppo del sistema organizzativo e ad elevare il grado di motivazione e di consapevolezza nei confronti degli obiettivi strategici da perseguire.
3. A tale scopo il CONI si impegna a:
 - valutare i bisogni formativi collettivi ed individuali, attraverso le evidenze espresse dal sistema di valutazione del personale nonché attraverso specifiche analisi strutturate, a definirne le priorità e a sviluppare le relative iniziative, attraverso i previsti momenti di confronto con le organizzazioni sindacali, in un'ottica complessiva di sistema; in questa ottica, entro il 31 marzo di ogni anno il CONI si impegna a presentare il piano formativo finalizzato agli obiettivi di cui al presente articolo;
 - favorire il più ampio accesso del personale alle iniziative addestrative/formative ed a garantire, in coerenza con gli specifici obiettivi e programmi aziendali, pari opportunità di partecipazione per tutti i dipendenti interessati ai relativi interventi addestrativi/formativi.
4. La formazione e l'aggiornamento professionale del personale sono assunti quale supporto ai processi di cambiamento e quale metodo permanente per la valorizzazione della capacità e delle attitudini dei lavoratori, in quanto orientati a far conseguire un più elevato grado di operatività e di autonomia ai lavoratori medesimi e a stimolarne ed accompagnarne la crescita professionale attraverso la previsione di interventi che, in relazione alle esigenze rilevate, consentano al dipendente di accedere a percorsi formativi mirati ed attivati a sostegno delle progressioni economiche e di carriera.
5. I percorsi di formazione, tenuto conto degli obiettivi insiti nei programmi da cui scaturiscono e di quanto specificatamente previsto nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, possono concludersi con l'accertamento circa il grado di apprendimento e l'accrescimento della professionalità del singolo dipendente, e gli esiti degli interventi formativi, debitamente certificati, daranno luogo, ove previsto, ai crediti formativi, che concorreranno, congiuntamente agli altri parametri destinati a regolare gli sviluppi nelle aree superiori, alla valutazione finale volta a stabilire l'idoneità al passaggio. L'esito dei

corsi e gli eventuali crediti acquisiti attraverso gli stessi costituiscono comunque un fattore di cui il CONI terrà conto ai fini della determinazione dei passaggi.

6. Le iniziative di formazione che interessano materie attinenti specifiche mansioni svolte e quelle inerenti specifiche necessità di natura organizzativa e/o produttiva, sono rivolte a tutto il personale destinatario del presente CCNL.
7. Il personale che partecipa alla attività di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro e, quando interessano la formazione di aula e si svolgono fuori della sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di trasferta.
8. Al fine di consentire un sempre più stretto collegamento fra contenuti formativi ed apprendimento scaturente direttamente dalle esperienze di lavoro, ed al fine di facilitare la partecipazione alle iniziative di formazione che si dovranno caratterizzare anche per un'ampia componente di sviluppo digitale, possono essere programmate anche iniziative di formazione a distanza, di formazione attraverso comunità di pratica e di apprendimento, di formazione sul posto di lavoro.
9. I dipendenti possono, inoltre, partecipare, senza oneri per il CONI, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno. Qualora il CONI riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dipendente ai sensi del comma 6 con l'attività di servizio e l'incarico affidato, concorre con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.
10. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 1 della Legge 31 gennaio 1992, n. 138, l'attività di formazione per l'accesso alla dirigenza e all'area legale dei quadri e quella di perfezionamento, specializzazione e aggiornamento professionale dei dirigenti e del personale possono essere svolte da apposite strutture del CONI o, sulla base di specifiche convenzioni, dalla Scuola nazionale dell'amministrazione – SNA.
11. Il CONI può stipulare convenzioni con altri enti, privati o pubblici, università e agenzie formative per la formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti.
12. Al finanziamento delle attività di formazione il CONI provvede utilizzando una quota annua di risorse non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Art. 42
Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione, disciplinati dall'articolo 5 della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e ss.mm.ii., sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai dipendenti possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale, con arrotondamenti all'unità superiore, delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa di cui all'art.7 definisce i criteri per la relativa utilizzazione.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, da attribuire secondo principi di rotazione, i dipendenti interessati devono presentare al CONI una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. Al fine di temperare le esigenze organizzative del CONI con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, il CONI può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta dell'interessato tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.
6. Al dipendente, durante il periodo di congedo, si applica l'articolo 5, comma 3, della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e ss.mm.ii. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione al CONI ed ai controlli, si applicano le disposizioni previste dall'articolo 34 e, ove si tratti di malattia dovuta a causa di servizio, dall'articolo 35.
7. Il dipendente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formative con diritto di priorità.

Art. 43
Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi, anche in aggiunta alle attività formative programmate dal CONI, speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno, nel limite massimo previsto dagli accordi integrativi in materia. Il CONI, con atti organizzativi interni, provvede a ripartire tra le varie unità operative territoriali il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi di norma per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, per la preparazione e successiva discussione della tesi di laurea finale al termine degli studi universitari, per la frequenza di corsi organizzati dall'Unione Europea e per sostenere i relativi esami. Gli stessi permessi sono concessi anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo dal punto di vista sociale o psico-fisico. I permessi sono concessi, inoltre, anche per la frequenza di scuole finalizzate alla preparazione di esami di Stato per il rilascio di titoli professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Qualora i predetti corsi siano seguiti da remoto, i permessi saranno riconosciuti dietro presentazione della documentazione relativa all'iscrizione ed agli esami sostenuti e producendo attestazione della partecipazione alle lezioni attraverso collegamento telematico durante l'orario di lavoro.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto, compatibilmente con le esigenze aziendali, all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
 - a. dipendenti che frequentino corsi di formazione in materia di integrazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo;
 - b. dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti ovvero siano in regola con il piano degli studi;
 - c. dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera b);

- d. dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), b) e c).
5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola secondaria di primo grado, della scuola secondaria di secondo grado, universitari o post-universitari.
 6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
 7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
 8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione o, se non previsto, altra idonea documentazione concordata con il CONI e, comunque, quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
 9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 29.

Art. 44

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. I dipendenti ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge n. 476/1984, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge n. 398/1989, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutta la durata del corso o della borsa.

Art. 45
Contratto part-time

1. Il CONI può procedere alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time secondo le modalità di seguito stabilite.
2. Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e in funzione della possibile utilizzazione del lavoratore interessato, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non potranno comportare per le prestazioni in part time orizzontale, di norma, una riduzione superiore al 50%.
3. In caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, la durata di quest'ultimo può essere determinata nel tempo, nella misura non inferiore a 6 mesi e non superiore a tre anni. Al termine del periodo al lavoratore verranno garantite, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, le medesime mansioni, ove le stesse fossero state modificate a seguito della trasformazione del rapporto.
4. Il lavoratore che abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale a titolo definitivo potrà richiedere, trascorsi due anni dalla trasformazione, il rientro al tempo pieno, eventualmente anche in mansioni diverse purché riconducibili alla medesima categoria/area contrattuale. Il CONI, compatibilmente con le esigenze di natura organizzativa e produttiva, potrà accogliere la relativa domanda. Trascorsi 15 giorni dal ricevimento della domanda senza che lo stesso abbia fornito risposta, la domanda si intende respinta.
5. Ai sensi dell'art. 8, commi 4 e 5, del d. lgs. 81/2015, il CONI darà priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai seguenti casi:
 - a. patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compier gli atti quotidiani della vita;
 - b. figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992
6. Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, viene riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il medesimo diritto è riconosciuto alle donne vittime di violenze di genere ai sensi dell'art. 24, comma 6, del d. lgs. 80/2015. Su richiesta del

lavoratore il rapporto di lavoro deve essere nuovamente trasformato in rapporto a tempo pieno.

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del capo V del d. lgs. 151/2001, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, purché con una riduzione non superiore al 50%. Il CONI è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.
8. Il trattamento economico, riferito a tutte le competenze, seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno della stessa categoria e dello stesso parametro retributivo, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 del d.lgs. n. 81/2015.
9. I dipendenti a part-time orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello spettante ai lavoratori a tempo pieno, retribuite in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate. I dipendenti a part-time verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale ai giorni e/o alle ore di lavoro effettivamente prestate. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità dal lavoro previsto dal d.lgs. n. 151/2001; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità e paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In caso di part-time verticale non si riducono i tempi previsti per il periodo di prova e per il preavviso, che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
10. Il lavoratore con contratto part-time può essere chiamato a svolgere lavoro supplementare o straordinario.
11. Per lavoro supplementare si intende quello prestato oltre il limite dell'orario di lavoro concordato tra le parti sino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
12. In presenza di specifiche esigenze organizzative o di servizio non prevedibili ed improvvise, ossia legate al ciclo produttivo in cui è inserito il lavoratore o per lavori legati a scadenze importanti, è consentita la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 10 % dell'orario settimanale, da calcolarsi in media mensile.

13. Le prestazioni di lavoro supplementare sono retribuite con la maggiorazione oraria del 15%, da calcolarsi sulla retribuzione oraria di cui all'articolo 59, comma 3, e comprensiva di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e di legge.
14. In caso di superamento del limite stabilito al precedente comma 11 è prevista la maggiorazione oraria del 30% ovvero, su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, il godimento di riposi compensativi.
15. Nel rapporto di lavoro part-time può essere richiesto lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie nella misura massima del 10 % della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale, riferita a periodi non superiori al mese, secondo le modalità previste per i lavoratori a tempo pieno. In tal caso è prevista la maggiorazione oraria del 30% ovvero, su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, il godimento di riposi compensativi.
16. L'eventuale rifiuto del dipendente ad effettuare le prestazioni straordinarie e supplementari richieste non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
17. Il CONI si impegna a valutare la richiesta di modifica del contratto da parte del lavoratore in conseguenza del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale nei sei mesi precedenti. La richiesta viene soddisfatta previa verifica sull'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario effettuato dal lavoratore stesso nel predetto arco di tempo.
18. A seguito di accordo scritto con il lavoratore, a fronte di obiettive esigenze di servizio, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro part-time secondo modalità che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ovvero, nei rapporti di tipo verticale o misto, la variazione in aumento della durata della prestazione (clausole elastiche). Per obiettive esigenze di servizio si intendono quelle necessitate da sopravvenute esigenze organizzative e funzionali dovute a fatti straordinari inerenti alla funzionalità dell'ente. Le clausole sono applicabili anche su richiesta del lavoratore.
19. L'eventuale rifiuto del dipendente a stipulare i patti suddetti non consente l'adozione di provvedimenti disciplinari né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. Il lavoratore può disdettare il patto scritto concernente la clausola elastica al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 8, commi da 3 a 5, del d. lgs. 81/2015 ovvero di quelle di cui all'art. 10, comma 1, della l. 300/1970. Per il personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL cui contratto non preveda la clausola elastica, la sua eventuale applicazione resta subordinata alla stipula del predetto accordo scritto.
20. In caso di clausola elastica, il CONI comunicherà con un preavviso di almeno dieci giorni la variazione della prestazione. Il lavoratore che sia chiamato ad effettuare la propria

prestazione in regime di elasticità avrà diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria del 10 %.

21. In caso di clausola elastica, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 50% delle ore concordate per il part-time.
22. In presenza di nuove assunzioni per pari categoria/area professionale è data priorità al passaggio a tempo pieno dei lavoratori già in forza che ne abbiano fatto o ne facciano richiesta.

TITOLO V LAVORO A DISTANZA

Capo I Lavoro agile

Art. 46

Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali del CONI e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con CONI i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine CONI consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno del CONI, con le precisazioni di cui al presente Titolo.
4. Il CONI garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 47
Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale – con le precisazioni di cui al presente Titolo.
2. Il CONI individua, previo confronto di cui all'art. 5, le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
3. Il CONI nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento dei servizi, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, CONI – previa contrattazione integrativa di cui all'art. 7 - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
4. Per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche, tutte da individuarsi in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile e da remoto rispetto a quelle previste per il restante personale.
5. Ai fini dell'erogazione del buono pasto, a far data dal 1° maggio 2026, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinario che il dipendente avrebbe dovuto svolgere per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.

Art. 48
Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali del CONI, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dal CONI. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
 - a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo
 - b) indeterminato;
 - c) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
 - d) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;
 - e) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
 - f) indicazione delle fasce di cui all'art. 49 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a);
 - g) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - h) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali del CONI nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e s.m.i.;
 - i) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dal CONI.
2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Art. 49

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
 - a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
 - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003 a cui il lavoratore è tenuto nonchè il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.
2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali, i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.
3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.
5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.
6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa,

la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo del CONI.

7. Al dipendente in lavoro agile potranno essere corrisposti, previa contrattazione integrativa di cui all'art. 7, trattamenti economici correlati alla performance finalizzati a riconoscere gli incrementi di produttività conseguiti per effetto dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile.

Art. 50
Formazione nel lavoro agile

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.
2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di addestrare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Capo II Altre forme di lavoro a distanza

Art. 51 Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dal CONI - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Il CONI, previo confronto di cui all'art. 5, può adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dallo stesso CONI, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.
5. Il CONI concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuto alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.
6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art. 48 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, art. 49 (Articolazione della prestazione in modalità agile), commi 4 e 5 e art. 50 (Formazione).

TITOLO VI ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI

Art. 52 Orario di lavoro

PARAGRAFO A - Orario normale di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali distribuito su cinque giorni lavorativi, di norma dal lunedì al venerdì, per una durata giornaliera ed un'articolazione indicate all'allegata tabella 3. In sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, potranno essere individuate eventuali deroghe alla disciplina in materia di inizio della prestazione, nel limite dell'anticipazione alle ore 8.00, in relazione alla specificità degli ambiti lavorativi.
2. Ferma restando la distribuzione dell'orario settimanale su cinque giorni, a fronte di particolari esigenze di servizio, il CONI potrà disciplinare l'orario di lavoro con l'utilizzo degli istituti di cui ai successivi paragrafi B, C, D e E.

PARAGRAFO B Orario elastico

3. L'orario elastico, inteso come possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita garantendo la presenza in servizio in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza, costituisce strumento diretto a garantire la funzionalità di specifici settori quali, a titolo esemplificativo, quelli connessi agli impianti sportivi, afferenti alle attività tecnico sportive, di Preparazione Olimpica e di Alto Livello, nell'Istituto di Medicina e Scienza dello Sport, nei servizi di assistenza agli Organi dell'ente e quelli erogati per le attività territoriali del CONI.
4. A fronte delle esigenze indicate al comma 3, ferma restando la normale durata dell'orario giornaliero indicata al comma 1, al lavoratore può essere richiesto, previo preavviso non inferiore a 5 giorni, di dare inizio alla prestazione nella fascia oraria tra le ore 8.00 e le 12.30, con conseguente termine dell'orario di lavoro al completamento dell'orario previsto.
5. Allo stesso dipendente non può essere richiesto di effettuare prestazioni con orario articolato ai sensi del comma 4 per più di tre settimane consecutive e, complessivamente, per più di 120 giorni nel corso dell'anno.
6. Al medesimo dipendente non è possibile richiedere una prestazione in regime di orario elastico prima che siano trascorsi dieci giorni dal precedente periodo in cui ha effettuato prestazioni nello stesso regime di orario o in quello previsto al successivo comma 8.
7. Al lavoratore chiamato ad effettuare la prestazione secondo le modalità di cui al precedente comma 4, per ciascuna giornata interessata dalla particolare articolazione

dell'orario, è corrisposta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'articolo 59, con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità, pari al 15%.

8. Per le stesse esigenze indicate al comma 3, ferma restando la normale durata dell'orario giornaliero e settimanale indicata al comma 1, al lavoratore può essere richiesto, previo preavviso non inferiore a 5 giorni, di collocare la prestazione anche nella giornata del sabato, con conseguente collocazione della giornata non lavorativa in altro giorno della settimana.
9. Allo stesso dipendente non può essere richiesto di effettuare prestazioni con orario articolato ai sensi del comma 8 per più di tre settimane consecutive e, complessivamente, per più di 24 giorni nel corso dell'anno.
10. Al medesimo dipendente non è possibile richiedere una prestazione nel regime di orario previsto dal comma 8 prima che siano trascorsi dieci giorni dal precedente periodo in cui ha effettuato prestazioni nello stesso regime di orario o in quello previsto al precedente comma 4.
11. Allo stesso lavoratore può essere richiesta anche una prestazione articolata in maniera tale che risulti quale combinazione delle due diverse fattispecie individuate rispettivamente ai commi 4 e 8 entro il limite di nove volte l'anno.
12. Al lavoratore chiamato ad effettuare la prestazione ai sensi del comma 8 è corrisposta, limitatamente alla giornata lavorativa del sabato, una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'articolo 59, con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità, pari al 15%.
13. Per fare fronte alle necessità di cui ai commi 4 e 8 si tiene prioritariamente conto della espressa manifestazione di volontà del lavoratore purché compatibile in termini di competenze, responsabilità e profilo professionale. La volontarietà potrà essere espressa anche per il superamento dei limiti e degli intervalli previsti ai commi precedenti, fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di riposi e pause.
14. Restano esclusi dall'effettuazione delle prestazioni in regime di orario elastico i dipendenti che possono far valere i sottoelencati motivi di impedimento:
 - a. l'assistenza a propri familiari portatori di handicap grave ovvero ad anziani conviventi non autosufficienti;
 - b. l'assistenza a figli minori di anni 8;
 - c. le particolari condizioni di cui all'art. 26, comma 17, che determinano per il lavoratore la necessità di ricorrere a terapie e cure da praticarsi in particolari orari che non risultano compatibili con l'effettuazione dell'orario elastico.Le situazioni di cui ai punti precedenti dovranno essere documentate.

PARAGRAFO C — Orario plurisettimanale

15. L'orario plurisettimanale, inteso come orario realizzato come media su un arco di più settimane, costituisce strumento diretto a far fronte alle esigenze indicate al comma 3 per variazioni dell'intensità lavorativa che richiedono, in alcuni periodi ed in determinate aree o settori, una concentrazione dell'orario settimanale con prestazioni lavorative superiori alle 36 ore sino a 46, anche su 6 giorni, con conseguente riduzione delle prestazioni lavorative, anche su 4 giorni.
16. Allo stesso dipendente non può essere richiesto, fermo restando un preavviso non inferiore a due settimane, di effettuare prestazioni in regime di orario plurisettimanale in positivo per più di quattro settimane all'anno, di cui due consecutive.
17. Al medesimo dipendente non è possibile richiedere una prestazione in regime di orario plurisettimanale prima che sia trascorsa una settimana dal precedente periodo in cui ha effettuato prestazioni nello stesso regime di orario. Il medesimo intervallo deve essere osservato anche nel caso in cui al medesimo dipendente siano richieste prestazioni articolate secondo gli istituti dell'orario elastico e dell'orario plurisettimanale.
18. Al dipendente che effettua le prestazioni in orario plurisettimanale è corrisposta, limitatamente al numero di ore che superano le 36, la maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'articolo 59, con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità, pari al 20%.
19. Allo stesso lavoratore può essere richiesta una prestazione articolata in maniera tale che risulti quale combinazione dell'orario plurisettimanale con le due diverse fattispecie individuate rispettivamente ai precedenti commi 4 e 8 entro il limite di quattro volte l'anno, fatta salva la volontarietà del dipendente.
20. Per fare fronte alle necessità per cui si fa ricorso all'orario plurisettimanale si tiene prioritariamente conto della espressa manifestazione di volontà del lavoratore purché compatibile in termini di competenze, responsabilità e profilo professionale. La volontarietà potrà essere espressa anche per il superamento dei limiti e degli intervalli previsti ai commi precedenti, fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di riposi e pause.
21. Restano esclusi dall'effettuazione delle prestazioni in regime di orario plurisettimanale i dipendenti che possono far valere i sottoelencati motivi di impedimento:
 - a. l'assistenza a propri familiari portatori di handicap grave ovvero ad anziani conviventi non autosufficienti;
 - b. l'assistenza a figli minori di anni 8;
 - c. le particolari condizioni di cui all'art. 26, comma 17, che determinano per il lavoratore 1 necessità di ricorrere a terapie e cure da praticarsi in particolari orari che non risultano compatibili con l'esercizio dell'orario elastico.Le situazioni di cui ai punti precedenti dovranno essere documentate.

PARAGRAFO D — Lavoro a turni

22. Per le strutture che richiedono stabilmente un'erogazione giornaliera di servizi per almeno 11 ore, il CONI, in relazione alle proprie esigenze organizzative, di servizio o funzionali, istituisce turni giornalieri di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti, consistenti in qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche a squadre, in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e che comporti la necessità per i lavoratori medesimi di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane. In particolare, sono soggetti a turnazioni, a titolo esemplificativo, i lavoratori addetti agli impianti sportivi, alle attività direttamente connesse alla salvaguardia degli impianti ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro ed al personale in forze presso le segreterie di vertice.
23. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione delle maggiorazioni di cui al successivo comma 25, sono programmate con cadenza mensile dal responsabile della struttura e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata in azienda. Il lavoratore assegnato ad uffici per i quali sono istituiti turni di lavoro non può esimersi dall'effettuazione dei turni medesimi.
24. Nello sviluppo della turnazione di servizio la durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.
25. Al personale comandato in turni è corrisposta l'indennità di cui all'allegata tabella 4 per ciascuna giornata di effettivo servizio. Al personale turnista è corrisposta una indennità giornaliera di turno di importo pari a Euro 19,50 per l'area dei funzionari e a Euro 16,00 per l'area degli assistenti. Allo stesso personale sono altresì corrisposte le seguenti maggiorazioni della retribuzione oraria di cui all'art. 59, con esclusione dell'elemento distinto della retribuzione e con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità, che compensano interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro:
- 1) fascia A, per lavoro prestato fra le ore 6,00 e le ore 8,30, maggiorazione del 12%;
 - 2) fascia B, per lavoro prestato tra le ore 18,00 e le ore 22,00, maggiorazione del 12%;
 - 3) fascia C, per lavoro prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00, maggiorazione del 100%;
 - 4) fascia festiva, per le giornate di cui all'art. 40, maggiorazione del 100%;
 - 5) fascia notturna festiva, maggiorazione del 105%.
26. Le maggiorazioni di cui al precedente comma, nr. 1), 2) e 3) non sono cumulabili con quelle di cui ai nr. 4) e 5). Restano esclusi dall'effettuazione delle prestazioni in regime di orario su turni i dipendenti che possono far valere i sottoelencati motivi di impedimento:
- a) l'assistenza a propri familiari portatori di handicap grave ovvero ad anziani conviventi non autosufficienti;

- b) l'assistenza a figli minori di anni 8;
- c) le particolari condizioni di cui all'art. 26, comma 17, che determinano per il lavoratore la necessità di ricorrere a terapie e cure da praticarsi in particolari orari che non risultano compatibili con l'esercizio dell'orario elastico.

Le situazioni di cui ai punti precedenti dovranno essere documentate.

PARAGRAFO E — Lavoro in fascia pomeridiana

- 27. Laddove non sia configurabile il lavoro su turni e nelle strutture per le quali sia necessario assicurare i servizi con continuità ed efficacia, può essere adottata l'articolazione oraria in fascia pomeridiana, entro il limite di 3 giorni a settimana per ciascun dipendente. L'inizio della prestazione lavorativa è programmato dal responsabile della struttura nella fascia oraria tra le ore 11 e le ore 12, con una flessibilità di 15 minuti e con conseguente prosecuzione della prestazione fino al completamento della stessa, fatto salvo un intervallo di pausa di 30 minuti, da collocare tra le 14 e le 15,30. La programmazione del lavoro in fascia pomeridiana è stabilita, di norma, con cadenza mensile dal responsabile della struttura ed è comunicata, con atto formale, con un preavviso minimo di 15 giorni, fatte salve le situazioni di necessità o urgenza che non consentano il rispetto del suddetto termine. La comunicazione può contenere altresì l'indicazione dell'intervallo di pausa, nel rispetto della fascia sopraindicata.
- 28. Per fare fronte alle necessità per cui si fa ricorso al lavoro in fascia pomeridiana si tiene prioritariamente conto della espressa manifestazione di volontà del lavoratore purché compatibile in termini di competenze, responsabilità e profilo professionale. La volontarietà potrà essere espressa anche per il superamento dei limiti previsti ai commi precedenti, fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di riposi e pause.
- 29. Al personale che effettua la prestazione in fascia pomeridiana è corrisposta la maggiorazione del 18% della retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. b), con esclusione dell'elemento distinto della retribuzione e con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità.
- 30. Restano esclusi dall'effettuazione delle prestazioni in regime di orario plurisettimanale i dipendenti che possono far valere i sottoelencati motivi di impedimento:
 - a) l'assistenza a propri familiari portatori di handicap grave ovvero ad anziani conviventi non autosufficienti;
 - b) l'assistenza a figli minori di anni 8;
 - c) le particolari condizioni di cui all'art. 26, comma 17, che determinano per il lavoratore la necessità di ricorrere a terapie e cure da praticarsi in particolari orari che non risultano compatibili con l'effettuazione dell'orario in fascia pomeridiana.Le situazioni di cui ai punti precedenti dovranno essere documentate.

31. Fatta salva la volontarietà del dipendente e fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di riposi e pause, al fine di salvaguardare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro il ricorso alla combinazione delle articolazioni orarie previste ai paragrafi B, C, D ed E non potrà riguardare lo stesso dipendente nell'arco della medesima settimana.
32. Tenuto conto del processo di innovazione organizzativa in atto, nell'ambito di un'apposita sessione negoziale da aprire ai sensi dell'art. 7 entro il 31 luglio 2022 si procederà, nell'ottica di una loro eventuale rivisitazione, ad una attenta analisi della rispondenza del regime orario e degli strumenti definiti nel presente articolo alle rinnovate esigenze organizzative e funzionali del CONI.

PARAGRAFO F – Orario settimanale su 4 giorni

33. In via sperimentale e ferma restando la garanzia del livello di servizi resi all'utenza, l'Ente, previo confronto sindacale, può articolare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali su 4 giorni. L'adesione all'articolazione oraria su 4 giorni da parte del lavoratore è volontaria. L'articolazione dell'orario di lavoro su 4 giorni comporta un riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dal CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.

Art. 53
Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, e pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.
2. Nel rispetto dei limiti previsti ai commi 3 e 4 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 66/2003, il lavoratore è tenuto a prestare il servizio anche oltre l'orario normale giornaliero e settimanale stabilito dal CCNL in base alle disposizioni impartite dal CONI.
3. La prestazione di lavoro straordinario è disposta dal responsabile della struttura, unicamente sulla base delle esigenze di servizio individuate dal CONI, con un preavviso minimo non inferiore a 4 ore.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la quota oraria del lavoro ordinario, come calcolata ai sensi dell'articolo 59, incrementata del rateo di tredicesima mensilità, del 15% per lo straordinario diurno, del 30% per quello festivo e del 50% per quello notturno. Per lavoro notturno s'intende quello prestato tra le ore 22 e le 6.
5. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario salvo per giustificati e documentati motivi di carattere personale o familiare.
6. In considerazione delle specifiche esigenze del CONI riferite a picchi di attività derivanti dall'organizzazione e dalla partecipazione a manifestazioni sportive, le parti stabiliscono in 12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'articolo 4 del d.lgs. n. 66/2003.

Art. 54
Reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito dal CONI, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite a servizi di emergenza, aree di pronto intervento, funzionalità degli impianti a fronte di guasti o anomalie ovvero per sopperire ad altre esigenze imprevedibili.
2. L'obbligo della reperibilità consiste nell'impegno, da parte del lavoratore, di lasciare al CONI indicazioni idonee a consentirgli di ricevere, ponendosi in condizione di soddisfarle, le eventuali chiamate del datore medesimo fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro un'ora il luogo di lavoro indicato dal datore stesso. Al fine di favorire le condizioni per rispondere tempestivamente alle chiamate, ai lavoratori in reperibilità saranno forniti idonei strumenti di comunicazione.
3. Il periodo di reperibilità è remunerato con un compenso di Euro 8,00 per ogni 12 ore continuative. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%.
4. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata in servizio, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 3; sono fatte salve, in ogni caso, le maggiorazioni per prestazioni notturne, festive o notturne-festive.
6. Sono oggetto di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, oltre all'individuazione del periodo massimo di reperibilità e della durata massima della prestazione in caso di chiamata in servizio, il limite massimo di collocazione in reperibilità nell'arco di uno o più mesi.

Art. 55
Riposo compensativo

1. Al dipendente che, per particolari ed episodiche esigenze di servizio, sia chiamato a lavorare nel giorno di riposo settimanale, deve essere corrisposta la maggiorazione oraria dell'80% della retribuzione di cui all'articolo 59, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e, comunque, non oltre il bimestre successivo a pena di decadenza.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, ove per esigenze di servizio non sia possibile consentire la fruizione del riposo compensativo entro il bimestre successivo, dà titolo ad un compenso sostitutivo commisurato al lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata eccezionalmente in giorno feriale non lavorativo, a richiesta del dipendente, dà titolo a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo, sempre che sia stato prestato l'orario contrattuale settimanale.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

Art. 56
Banca delle ore

1. Al fine di consentire ai lavoratori di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o delle prestazioni di lavoro supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo di 50 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, anche per periodi più brevi rispetto all'intera durata della prestazione ordinaria giornaliera.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
6. Il limite complessivo annuo individuale indicato al precedente comma 2 potrà essere rivisitato in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 57

Struttura della retribuzione del personale delle aree Operatori, Assistenti e Funzionari

1. La struttura della retribuzione del personale delle aree assistenti e funzionari si compone delle seguenti voci:
 - a. stipendio, che si compone di:
 - stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento;
 - differenziale stipendiale, secondo la nuova disciplina di cui agli articoli 16 (Progressione economica all'interno dell'area) e 63 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) a cui si applicano i medesimi effetti previsti all'art. 61 (Effetti dei nuovi stipendi);
 - b. retribuzione individuale di anzianità;
 - c. compensi per lavoro straordinario;
 - d. trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale di cui agli articoli 64 e 65 (Premio CONI di risultato, Premio individuale, Progetti speciali);
 - e. altri compensi e indennità previsti in base al CCNL;
 - f. altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge.

Le voci di cui alle lettere a) secondo alinea e b) sono corrisposte "ove acquisite", mentre le voci dalla lettera c) alla lettera f) sono corrisposte "ove spettanti".

Art. 58

~~Struttura della retribuzione del personale dell'area EP~~

(Categoria confluita in area quadri)

Art. 59
Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dal CONI, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo giorno del mese. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo. Sono fatti salvi i termini di pagamento relativi alle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa preveda diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
 - a. retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile dello stipendio tabellare di ciascuna area e del differenziale stipendiale, ove acquisito;
 - b. retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati;
 - c. retribuzione globale di fatto, annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese.
3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156.
4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 26.

Art. 60
Stipendi tabellari

1. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari decorrenti dall'1/1/2022, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, sono confermati rispettivamente in Euro 25.460,42 per i funzionari, in Euro 20.964,63 per gli assistenti e in Euro 19.923,40 per gli operatori e successive modifiche e integrazioni.
2. A decorrere dal 31 dicembre 2024 i predetti importi sono pari rispettivamente alle cifre di Euro 36.749,00 per le elevate professionalità, Euro 26.733,46 per i funzionari, Euro 22.012,90 per gli assistenti, Euro 20.919,60 per gli operatori.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2025, gli stipendi tabellari annui lordi delle elevate professionalità, dei funzionari, degli assistenti e degli operatori, come stabiliti al comma 2, sono incrementati rispettivamente di Euro 735,00, Euro 534,67, Euro 440,26 ed Euro 418,39;
4. A decorrere dal 1° gennaio 2026, gli stipendi tabellari annui lordi delle elevate professionalità, dei funzionari, degli assistenti e degli operatori, come stabiliti al comma 2, sono incrementati rispettivamente di Euro 1.102,50, Euro 802,00, Euro 660,39 ed Euro 627,59;
5. A decorrere dal 1° gennaio 2027, gli stipendi tabellari annui lordi dei funzionari, degli assistenti e degli operatori, come stabiliti al comma 2, sono incrementati rispettivamente di Euro 1.069,34, Euro 880,52 ed Euro 836,78;
6. Le misure degli stipendi sopraindicati sono utili ai fini della tredicesima mensilità e non comportano il ricalcolo di tutte retribuzioni indirette o differite, le indennità ed i rimborsi, di qualsiasi tipo e natura, per il periodo antecedente alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 61
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 60 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sul trattamento di fine rapporto, sulla indennità corrisposta nell'ipotesi di sospensione dal servizio in caso di procedimento penale, sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.

Art. 62
Istituzione e disciplina dell'indennità di ente

1. È istituita, con decorrenza dall'1/1/2022, l'indennità di ente per il personale delle aree assistenti e funzionari.
2. L'indennità di ente ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.
3. L'indennità di ente è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità. L'istituzione dell'indennità di ente non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995.
4. L'indennità di ente viene corrisposta negli importi mensili indicati nella allegata tabella 6.
5. L'indennità di ente di cui al presente articolo è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Art. 63

Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione

1. Con decorrenza dalla data di applicazione del sistema di classificazione professionale di cui al 1° CCNL del personale non dirigente del CONI 2022-2024, al personale in servizio alla medesima data sono mantenuti a titolo di differenziale stipendiale di cui all'art. 57 (Struttura della retribuzione del personale delle aree assistenti e funzionari):
 - a. la differenza, ove presente, tra gli stipendi tabellari in corrispondenza di ciascun parametro retributivo ed i nuovi stipendi tabellari di cui alla tabella 9 del 1° CCNL del personale non dirigente del CONI 2022-2024;
 - b. l'assegno ad personam di cui all'art. 56, comma 2, terzo alinea del CCNL personale non dirigente della Sport e Salute Spa e delle Federazioni Sportive Nazionali 2018/2021 laddove esistente;
 - c. l'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 57 del CCNL personale non dirigente della Sport e Salute Spa e delle Federazioni Sportive Nazionali 2018/2021, ove maturato;
 - d. il superminimo di cui all'art. 56, comma 3, lett. g) del CCNL personale non dirigente della Sport e Salute Spa e delle Federazioni Sportive Nazionali 2018/2021 qualora percepito.
2. Il "differenziale stipendiale" cessa di essere corrisposto in caso di progressione ad area superiore, fatta salva la quota dello stesso eventualmente necessaria a garantire l'invarianza della retribuzione fissa annua in godimento, nel caso in cui la retribuzione fissa annua dell'area di nuovo inquadramento risulti inferiore alla predetta retribuzione fissa in godimento. In tal caso il differenziale sarà aumentato degli importi e per i destinatari di cui alla tabella 13 del precedente CCNL.
3. Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 2 non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 16 (Progressioni economiche all'interno delle aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

Art. 64

Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale

1. I trattamenti economici di cui al presente articolo sono finalizzati alla promozione di significativi miglioramenti della qualità delle prestazioni e dei servizi erogati dal CONI, anche attraverso l'incentivazione dell'impegno individuale e la valorizzazione delle professionalità. Essi si articolano nei diversi istituti del Premio CONI di Risultato e del Premio Individuale.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2025 è complessivamente destinata al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale, per ciascun anno, una somma pari al 41% dei minimi tabellari di area moltiplicata per il numero medio dei dipendenti inquadrati nelle medesime aree nell'anno di riferimento. Nel caso di cessazione anticipata del rapporto avvenuta a qualsiasi titolo durante l'anno si terrà conto, in ogni caso, del periodo di lavoro effettivamente prestato. I trattamenti economici di cui al presente comma sono corrisposti sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
3. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, l'ammontare delle risorse di cui al comma 2 potrà essere rideterminato a fronte dell'attivazione di nuovi servizi o di significativi processi di riorganizzazione che richiedano un ampliamento delle competenze.
4. Alle risorse di cui al comma 2 si aggiungono, quali risorse una-tantum da corrispondere a titolo di performance organizzativa, eventuali disponibilità residue di precedenti annualità non utilizzate. Le risorse di cui al comma 2 possono altresì essere integrate con quelle derivanti dai contratti di sponsorizzazione e dagli accordi di collaborazione di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997.
5. Una quota pari al 30% delle risorse di cui al comma 2 è annualmente destinata al finanziamento dei trattamenti economici correlati al premio individuale.
6. Attraverso il Premio CONI di Risultato vengono erogati compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa. Esso è erogato in misura pari all'80% attraverso anticipazioni mensili e, per la restante quota, nel mese di marzo di ciascun anno successivo a quello di valutazione, ad intervenuta verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati.
7. Il Premio Individuale è correlato al merito e all'impegno dimostrato dal singolo lavoratore; ha carattere selettivo ed è erogato, nel mese di marzo di ciascun anno successivo a quello di valutazione, previa valutazione della performance individuale.
8. I sistemi di incentivazione e i criteri generali concernenti le metodologie di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7.

9. Il pagamento dei compensi di cui al presente articolo è disposto previa verifica dei risultati conseguiti. Gli esiti di detta verifica formano oggetto di informazione ai sensi dell'articolo 4.

Art. 65
Progetti speciali

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 11, della legge 31 gennaio 1992, n. 138, il CONI elabora, in relazione ad esigenze organizzative di carattere eccezionale e comunque connesse al perseguimento dei fini istituzionali, progetti speciali a termine a ciò finalizzati.
2. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, sono definiti i criteri per la corresponsione al personale che partecipa all'elaborazione e alla realizzazione dei progetti, di compensi incentivanti la produttività nel limite massimo dello 0,10 per cento delle entrate complessive del bilancio di previsione del CONI al netto delle eventuali partite di giro.
3. Il pagamento dei compensi è disposto previa verifica e valutazione in sede di confronto di cui all'art. 5 dei risultati conseguiti. Gli esiti di detta verifica formano oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4.

Art. 66

~~Trattamento economico del personale dell'area EP~~

(Categoria confluita in area quadri)

Art. 67
Welfare integrativo

1. Il CONI disciplina, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c. contributi a favore di attività culturali, sportive, ricreative e con finalità sociale;
 - d. prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2026, a ciascun dipendente è riconosciuta la somma di Euro 800,00 da utilizzare su apposita piattaforma informatica.
3. L'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) potrà avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico del CONI troverà copertura in risorse distinte da quelle di cui al comma 2.
4. Fino alla stipula del primo accordo integrativo di cui al comma 1 continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali e gli accordi di comparto relativi ai benefici assistenziali e sociali.

Art. 68

Il sistema di valutazione

1. Previa contrattazione integrativa di cui all'art. 7, il CONI definisce i contenuti, le fasi, i tempi, le modalità e i soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.
2. Dell'applicazione del sistema di cui al comma 1 il CONI fornisce annualmente informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, al fine di monitorarne gli effetti ed individuare interventi correttivi volti a rendere il sistema medesimo sempre più rispondente alle finalità alle quali è indirizzato.

Art. 69
Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località fuori dal comune sede di servizio.
2. Per ciascuna giornata di trasferta al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
 - a. l'indennità giornaliera, avente natura non retributiva, di cui alla tabella 7, e che remunera anche il tempo occorrente per il viaggio e le prestazioni effettuate oltre il normale orario giornaliero;
 - b. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i mezzi di trasporto;
3. Per le trasferte di durata inferiore all'orario giornaliero di lavoro e fino alle 12 ore il trattamento economico di cui al precedente comma 2, lett. a), è calcolato ad ore.
4. Ai fini del completamento dell'orario giornaliero il tempo occorrente per il viaggio costituisce periodo utile per il relativo calcolo. Esso non determina l'attribuzione di alcuna indennità ed è altresì computato, per il solo rientro in sede, ai fini del rispetto del periodo di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del d.lgs. 66/2003.
5. Il dipendente può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località diverse dall'ordinaria sede di servizio, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art. 71 (Copertura assicurativa) e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina per ogni chilometro. I criteri di individuazione delle distanze e del prezzo della benzina sono demandati alla specifica disciplina di cui al successivo comma 9.
6. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso:
 - a. della spesa sostenuta per il pernottamento in alberghi come da normativa aziendale;
 - b. della spesa per uno o due pasti, fino a concorrenza di Euro 70,00 giornalieri;
 - c. della spesa sostenuta per la prima colazione, nel limite di Euro 7,00, qualora la trasferta abbia inizio prima delle ore 8.15 e, per i giorni successivi, non sia compresa nel trattamento di pernottamento in albergo.

Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto nonché quelle relative alla prima colazione, qualora la trasferta abbia inizio prima delle ore 8.00.
7. Il personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con personale di area dirigenziale, o facente parte di delegazione ufficiale del CONI, è autorizzato a fruire dei rimborsi e delle agevolazioni nelle misure previste per la dirigenza o per i componenti della predetta delegazione.
8. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta

continuativa nella medesima località.

9. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo può richiedere un'anticipazione, di norma non superiore al 90%, del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
10. I datori di lavoro stabiliscono, in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, con particolare riferimento all'uso dei taxi e degli altri mezzi di trasporto, i criteri e le condizioni per il richiamo in sede in presenza di particolari esigenze di servizio, la eventuale individuazione di ulteriori casi di rimborso spese non ricompresi nella previsione di cui ai commi precedenti, i limiti e le modalità attuative della disciplina di cui al successivo art. 70. La suddetta disciplina di dettaglio sarà oggetto di informazione sindacale.
11. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:
 - a. l'indennità di trasferta giornaliera è determinata ai sensi dell'allegata tabella 8;
 - b. i rimborsi dei pasti di cui al comma 6, lett. b) e c), sono incrementati del 35%.
12. Al personale in servizio presso i CONI Point comandato a prestare la propria ordinaria attività lavorativa presso la Sede del Comitato Regionale compete il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i mezzi di trasporto e, nel caso di autorizzazione all'utilizzo del mezzo proprio, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina per ogni chilometro e si applica l'art. 71 (Copertura assicurativa).
13. I nuovi valori e le modifiche intervenute al presente articolo avranno effetto e decorrenza dal 1° maggio 2026.

Art. 70
Trattamento di trasferimento

1. Il datore di lavoro, per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il trasferimento della sede di lavoro del dipendente in altra città, con un preavviso scritto di un mese in caso di trasferimento entro 75 chilometri, di due mesi entro 250, di quattro mesi oltre 250. Nel disporre i trasferimenti terrà conto, altresì, dell'anzianità aziendale e dei carichi di famiglia dei dipendenti.
2. Previo consenso del lavoratore interessato il CONI può disporre, altresì, il trasferimento all'estero in caso di apertura di sedi secondarie o di rappresentanza. In tal caso i termini di preavviso, il rimborso delle spese di viaggio e la misura dell'indennità, nonché la determinazione della somma di cui al successivo comma 7, sono concordati con il lavoratore interessato.
3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano il rispetto dei termini di cui al comma 1, il dipendente viene considerato in trasferta fino alla scadenza dei termini medesimi.
4. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate del viaggio per sé e per i familiari conviventi, nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con il datore di lavoro.
5. Al dipendente competono anche:
 - a. l'indennità di trasferta di cui all'art. 69, commi 2 e 12, per i primi trenta giorni;
 - b. una indennità di trasferimento, variabile in funzione del carico di famiglia, da un minimo di 3 mensilità ad un massimo di 6 mensilità, da stabilire in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, calcolate con riferimento alla retribuzione individuale mensile, con esclusione dell'elemento distinto della retribuzione.
6. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.
7. Al dipendente che, a seguito del trasferimento, abbia trasferito la residenza è riconosciuta, per un anno, una somma pari al 50% della spesa sostenuta e debitamente documentata per la locazione di una abitazione non di lusso rapportata alle esigenze del nucleo familiare, secondo preventive intese con il dipendente interessato.
8. Il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna indennità o rimborso qualora il trasferimento avvenga a domanda del lavoratore. In tal caso vengono riconosciuti giorni di permesso retribuito, secondo criteri da definire in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, per effettuare il trasloco ove il lavoratore si trasferisce con la famiglia.

Art. 71
Copertura assicurativa

1. Il CONI assume le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti che operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione di responsabilità diretta verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Il CONI stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, per il tempo necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza suddetta è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Il CONI stipula una polizza assicurativa infortuni in favore dei propri dipendenti a copertura dei rischi di invalidità e premorienza con un capitale assicurato non inferiore a due annualità in caso di premorienza e a tre annualità in caso di invalidità permanente.

Art. 72
Patrocinio legale

1. Il CONI , anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che il procedimento non sia stato avviato su iniziativa del datore medesimo o che lo stesso non sia controparte nel procedimento, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. La disciplina di cui al comma precedente si applica anche a favore dei dipendenti cessati dal servizio qualora gli atti o i fatti per i quali venga aperto il procedimento di responsabilità si riferiscano al periodo in cui il dipendente era in servizio.
3. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, il CONI ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio, salvo che il dipendente abbia adempiuto ad una specifica disposizione del datore stesso.

Art. 73
Servizio mensa e buoni pasto

1. Il CONI può istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante convenzione con terzi, ovvero, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi in formato elettronico.
2. Possono usufruire della mensa o del buono pasto sostitutivo i dipendenti, non in trasferta, che prestino attività lavorativa per una durata complessiva, nell'arco della giornata, di almeno 6,30 ore effettive, con una pausa non inferiore a 30 minuti, e con una presenza effettiva, successiva alla pausa, di durata da definire in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
3. Fatto salvo quanto verrà successivamente disposto in materia a seguito degli esiti della contrattazione integrativa di cui al comma precedente, le parti confermano la disciplina del servizio mensa e del buono pasto vigente nel comparto alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 74
Tredicesima mensilità

1. Oltre alle normali dodici competenze mensili, in occasione della ricorrenza natalizia ai lavoratori sarà corrisposta una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 59, comma 2 lett. b), in godimento al 10 dicembre di ogni anno e, in caso di cessazione dal servizio, in godimento al momento della cessazione stessa.
2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. Per le frazioni di mese vengono computati i giorni di effettivo servizio prestato.
3. Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 75
Trattamento di fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 2120 del cod. civ. come modificato dalla legge n. 297/1982 e successive modifiche ed integrazioni.
2. La retribuzione annua per la determinazione della quota del trattamento di fine rapporto spettante è composta dalla retribuzione individuale di cui all'art. 59, comma 2, lettera b).
3. Le somme dovute per il caso di cessazione del rapporto debbono essere versate all'interessato alla cessazione dal servizio in tempi compatibili con i necessari adempimenti, anche di natura contabile, entro 60 giorni dalla data di cessazione fatte salve specifiche disposizioni di legge che stabiliscano scadenze diverse.
4. Il CONI concederà ai lavoratori anticipazioni sul trattamento di fine rapporto secondo i casi previsti dalla vigente legislazione. I criteri di priorità per la definizione della graduatoria ed eventuali fattispecie ulteriori per l'anticipazione del trattamento medesimo saranno oggetto di apposito regolamento, emanato dal CONI previa informativa alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL seguita, a richiesta, da incontro.

Art. 76
Previdenza complementare

1. Le parti convengono di avviare una sessione negoziale per approfondire gli ambiti di eventuale adesione a Fondi di previdenza complementari.

TITOLO VIII NORME DISCIPLINARI

Art. 77

Obblighi del personale

- 1 Nel rispetto dei principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del cod. civ., il dipendente deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni assegnategli, ed in particolare:
 - a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dal CONI per la rilevazione ed il controllo delle presenze;
 - b) non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile della struttura o di chi ne fa le veci;
 - c) svolgere con assiduità, diligenza e spirito di collaborazione le mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal CONI ;
 - d) non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi del CONI o contrari a quanto disposto dal d. lgs. n. 196/2003; non esplicitare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività, a titolo gratuito o oneroso, che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 cod. civ. o comunque in concorrenza o conflitto di interessi con il CONI;
 - e) astenersi da qualunque attività a titolo gratuito od oneroso o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, concorrenti e distributori che abbiano avuto o che abbiano tuttora rapporti con il CONI ;
 - f) durante l'orario di lavoro non attendere ad occupazioni estranee al servizio e, in periodi di malattia od infortunio, ad attività lavorativa ancorché nonremunerata;
 - g) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione; se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che esse siano espressamente vietate dalla legge;
 - h) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti e automezzi a lui affidati;
 - i) non valersi di mezzi di comunicazione o di trasporto o di quanto è di proprietà del CONI per ragioni che non siano di servizio;
 - j) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali del CONI da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee nei locali non aperti al pubblico;
 - k) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale, ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
 - l) comunicare al CONI la propria residenza e, ove non coincidenti, il domicilio e la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - m) in caso di malattia, comunicarla al CONI con le modalità disciplinate all'art. 34;

- n) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti del CONI che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;
- o) rifiutare qualsiasi compenso a qualunque titolo offerto dalla clientela in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- p) non rilasciare interviste, dichiarazioni o, comunque, divulgare notizie a mezzi di informazione che possano arrecare nocumento al CONI e che riguardino, direttamente o anche indirettamente, le attività del CONI, senza la preventiva autorizzazione dal CONI salvo che costituisca l'esercizio di un diritto sindacale;
- q) nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la permanenza in servizio, mantenere comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona. Il CONI, in conformità del disposto dell'art. 2087 cod. civ., si attiverà per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.

Art. 78
Sanzioni e procedimento disciplinare

1. Le violazioni da parte dei lavoratori dei doveri di cui all'art. 77 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. Il CONI , salvo il caso di rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e comunque entro venti giorni da quando il CONI è venuto a conoscenza del fatto, e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione della difesa del dipendente la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
4. Le sanzioni del rimprovero verbale e scritto sono irrogate dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura segnala entro 10 giorni al CONI, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. La mancata comunicazione nel termine predetto darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
5. Qualora, anche nel corso del procedimento, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti al datore di lavoro, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue comunque senza soluzione di continuità.
6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data di contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data il procedimento si estingue.
7. Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

8. Il CONI, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Il datore medesimo, ove ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
10. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
11. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

Art. 79
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di rilevanza del danno o pericolo causato al CONI, agli utenti o a terzi, e del disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti del CONI, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto al comma 9 dell'art. 78;
 - f) concorso nella infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi seguenti, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso il CONI o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati ovvero nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, ove non ne sia derivato danno o disservizio;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio del CONI, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;
 - f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;

- g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per il CONI, per gli utenti e per i terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà destinato alle attività sociali in favore dei dipendenti di cui all'art. 67.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste nel comma 4;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati al datore di lavoro, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, nell'assumere il servizio presso la sede di lavoro assegnata;
 - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o infortunio;
 - f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
 - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o di terzi;
 - h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche nei confronti di dipendenti, di utenti o di terzi;
 - i) manifestazioni ingiuriose nei confronti del datore di lavoro, fatta salva la libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge 300/1970;
 - j) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, che siano lesivi della dignità della persona;
 - k) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;
 - l) violazione di doveri di comportamento, non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno al datore di lavoro o a terzi.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dallo stesso comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
 - b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;

- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza del datore di lavoro o ad esso affidati;
- d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo, o addirittura, di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile, nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con il datore di lavoro e da non consentire la prosecuzione del rapporto. Tra queste, sono da ricomprendere in ogni caso le seguenti:
 - a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);
 - b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera d);
 - c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dal datore di lavoro per riconosciute e motivate esigenze di servizio;
 - d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dal datore di lavoro, quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni; qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
 - e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
 - h) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma

che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con il datore di lavoro e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare, la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:
- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documentifalsi;
 - d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e) condanna passata in giudicato:
 - per i delitti indicati dall'art. 10, comma 1, del d. lgs. 235/2012 in quanto applicabili;
 - per illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, o beni di spettanza o di pertinenza del datore di lavoro o ad esso affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o d'altro;
 - per aver dolosamente percepito somme indebite a danno dell'utenza o per aver accettato compensi, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni di ufficio;
 - per violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio al datore di lavoro o a terzi;
 - per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti del datore di lavoro o ad esso affidati, al fine di trarne profitto;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
 - per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui al presente CCNL, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

Art. 80

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale il datore di lavoro inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare è avviato o proseguito, altresì, anche nel caso in cui il datore di lavoro venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per fatti che assumono rilevanza disciplinare o per i quali sia stato già avviato il procedimento disciplinare.
2. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito o concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni che comportino la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un periodo superiore a 10 giorni, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti ad irrogare la sanzione, il datore di lavoro può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, fatta salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.
3. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, il datore di lavoro ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per adeguare l'atto conclusivo alle risultanze del giudizio penale, modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale. In caso di riammissione in servizio, la stessa avverrà con decorrenza dalla data del licenziamento corrispondendo al dipendente le somme dovute se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.
4. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna il datore di lavoro riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
5. Nei casi di cui ai commi 2, 3 e 4 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza al datore di lavoro ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito ed il procedimento prosegue secondo quanto

previsto nell'art. 79. Ai fini delle determinazioni conclusive, il datore di lavoro nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 79, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett h), e 8, lett b), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare.
7. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 79 comma 7, lettera h), e comma 8, lett. b), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta, nel medesimo parametro retributivo della categoria di appartenenza con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
8. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 7 è reinquadrato, nella categoria e nella posizione economica in cui è confluita quella posseduta al momento del licenziamento, qualora fosse intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art. 81
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2. Il datore di lavoro, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 79, commi 7 e 8.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 80, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
6. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi 2 e 3 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
7. In tutti i casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo, comunque, non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio.

Art. 82

Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

Art. 83

Procedimento di conciliazione e arbitrato – Norma di rinvio

1. Ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria per la tutela dei diritti ed interessi derivanti dal presente CCNL, le Parti convengono di demandare ad una apposita sessione di contrattazione, da avviarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, la previsione e la disciplina di un procedimento di conciliazione ed arbitrato che consenta la composizione stragiudiziale delle eventuali controversie che possano insorgere tra datori di lavoro e i singoli lavoratori.

TITOLO IX CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 84

Cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo nei seguenti casi:
 - a. per dimissioni del dipendente;
 - b. d'ufficio, senza bisogno di preavviso, al raggiungimento dei requisiti per il conseguimento della pensione di vecchiaia, fatto salvo specifico accordo con il dipendente per la prosecuzione del rapporto di lavoro entro i limiti stabiliti dalla legge;
 - c. per risoluzione consensuale;
 - d. per malattia o conseguenze di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo stabilito dal presente contratto per la conservazione del posto;
 - e. per decesso del dipendente;
 - f. per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo ai sensi delle leggi n. 604/1966 e 108/1990.
2. Fermo restando quanto previsto al precedente comma 1, lett. d), i datori di lavoro, laddove possibile ed in base ai dati anagrafici e contributivi a loro noti, si impegnano a comunicare al dipendente la scadenza dei termini per il raggiungimento dei requisiti per il conseguimento della pensione di vecchiaia e gli effetti che ne derivano sulla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 85

Preavviso di licenziamento e dimissioni

1. Il recesso dal rapporto di lavoro deve essere comunicato per iscritto.
2. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per i lavoratori non in prova previsti al precedente art. 84, ad eccezione dell'ipotesi di cui alla lett. e) del medesimo articolo e dell'ipotesi di giusta causa, i termini di preavviso sono così fissati:
 - a. 2 mesi per i dipendenti con anzianità fino a cinque anni compiuti;
 - b. 3 mesi per i dipendenti oltre i 5 anni di servizio fino a dieci compiuti;
 - c. 4 mesi per i dipendenti che hanno superato i dieci anni di servizio.
3. Ai fini del computo dei predetti termini si tiene conto anche del servizio prestato alle dipendenze dell'Ente CONI, delle FSN, della CONI Servizi S.p.A. ovvero della Sport e Salute S.p.A.
4. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.
5. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal giorno 16 di ciascun mese.
6. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione individuale per il periodo di mancato preavviso.
7. Il datore di lavoro ha diritto di trattenere su quanto da esso dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non lavorato.
8. E' facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte senza effettuazione, né compensazione con indennità sostitutiva, totale o parziale del periodo di preavviso.
9. In caso di morte del lavoratore l'indennità è corrisposta in base a quanto previsto dall'art. 2122 cod. civ.

Art. 86
Conferme

1. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente CCNL e non disapplicate, le disposizioni del vigente *"CCNL del personale non dirigente della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2018/2021"*.

Art. 87
Norma transitoria

1. Al fine di rivedere gli strumenti di valorizzazione economica e professionale del personale in un'ottica meritocratica, le parti si rivedranno entro sei mesi dalla stipula del contratto per definire gli istituti di valorizzazione economica correlati all'ordinamento professionale.
2. Il presente contratto assorbe e prevale rispetto agli annessi nn. 1,2,3,4,5,7,8,10,12,13 del 2° accordo sull'attuazione del modello organizzativo e di servizio di cui alla delibera n. 96/2022 e ss.mm.ii.

=====

ALLEGATI E TABELLE

=====

AREA DEGLI OPERATORI:

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.

Specifiche professionali:

- conoscenze generali di base per svolgere compiti semplici
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi utilizzando metodi, strumenti, materiali e informazioni
- responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano

Requisiti di base per l'accesso:

assolvimento dell'obbligo scolastico.

AREA DEGLI ASSISTENTI:

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

Specifiche professionali:

- conoscenze teoriche esaurienti
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro
- responsabilità di risultato su ambiti circoscritti (fasi di processo o processi) ed eventualmente con responsabilità di supervisionare il lavoro di colleghi

Requisiti di base per l'accesso:

scuola secondaria di secondo grado.

AREA DEI FUNZIONARI:

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

Specifiche professionali:

- conoscenze specialistiche

- competenze necessarie ad affrontare problemi complessi, anche al fine di sviluppare conoscenze e procedure nuove
- capacità di lavoro in autonomia accompagnato da capacità gestionali, organizzative e professionali atte a consentire la gestione efficace dei processi affidati ed il conseguimento degli obiettivi assegnati,
- responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, con possibilità di autonoma assunzione di atti e decisioni, anche amministrative, in conformità agli ordinamenti di ciascuna amministrazione; le responsabilità possono estendersi anche alla conduzione di team di lavoro e di unità organizzative

Requisiti di base per l'accesso:

laurea (triennale o magistrale)

Tabella 1

**Misura annua lorda e numero massimo dei differenziali stipendiali
(Art. 16, comma 1)**

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Funzionari	Euro 2.250,00	5
Assistenti	Euro 1.250,00	5
Operatori	Euro 800,00	2

Tabella 2

**Indennità apicale consolidato (IAC)
Art. 19, comma 3**

Categoria e parametro di inquadramento	Requisiti	Importo IAC
C4	Almeno 6 anni di effettivo servizio nel parametro e 12 anni di permanenza nella categoria C	Euro 500,00
B4	Almeno 5 anni di effettivo servizio nel parametro e 10 anni di permanenza in categoria B	Euro 425,00
A4	Almeno 4 anni di effettivo servizio nel parametro e 8 anni di permanenza nella categoria A	Euro 350,00

Tabella 3

**Articolazione orario di lavoro
(Art. 52, comma 1)**

Opzione 1

dal lunedì al giovedì	Entrata	9'00	
	Flessibilità	8,15	9,30
	Pausa pranzo (1/2 ora) tra	12t45	14 30
	Uscita	17 00	
	Flessibilità	16,15	17,30

venerdì	Entrata	9 0'	
	Flessibilità	8,15	9,30
	Uscita	15,00	
	Flessibilità	14,15	15,30

Opzione 2

da lunedì al venerdì	Entrata	9,00	
	Flessibilità	8,15	9,30
	Pausa pranzo (1/2 ora) tra	12y45	14,30
	Uscita	16,42	
	Flessibilità	15,57	17,12

Tabella 4

**Indennità di turno
(Art. 52, comma 25)**

Posizione economica	Indennità giornaliera
Funzionari	19,50
Assistenti	16,00
Operatori	13,40

Tabella 5

**Stipendi tabellari
(Art. 60)**

Incremento lordo annuo mensile

Categoria	Tabellare al 31/12/2024	Aumento 2025	Aumento 2026	Aumento 2027	Aumento Totale	Tabellare al 01/01/2027
% Incremento	Mensile	2%	3%	4%	9%	
Operatore	1.609,20	32,18	48,28	64,37	144,83	1.754,03
Assistente	1.693,30	33,87	50,80	67,73	152,40	1.845,70
Funzionario	2.056,42	41,13	61,69	82,26	185,08	2.241,50
EP *	2.826,92	56,54	84,81			

Incremento lordo annuo per 12 mensilità

Categoria	Tabellare al 31/12/2024	Aumento 2025	Aumento 2026	Aumento 2027	Aumento Totale	Tabellare al 01/01/2027
% Incremento	12 Mensilità	2%	3%	4%	9%	
Operatore	19.310,40	386,21	579,31	772,42	1.737,94	21.048,34
Assistente	20.319,60	406,39	609,59	812,78	1.828,76	22.148,36
Funzionario	24.677,04	493,54	740,31	987,08	2.220,93	26.897,97
EP *	33.923,04	678,46	1.017,69			

* Considerato il numero di addetti e l'esigenza di razionalizzare il numero delle categorie, con decorrenza dal 1° maggio 2026 il personale già in possesso della qualifica di Elevata Professionalità al 31 dicembre 2024 confluirà nell'area Quadri. Per il personale interessato avrà applicazione il CCNL Quadri e Dirigenti. (art. 15 comma 2)

Tabella 6

**Importi mensili indennità di ente
Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità
(Art. 62, comma 4)**

Aree	Valori indennità mensile
Funzionari	146,06
Assistenti	127,06
Operatori	87,59

Tabella 7**Indennità di trasferta nazionale**

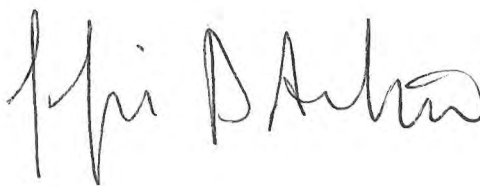
Posizione economica	Indennità di trasferta nazionale		
	Dal lun. al ven. e sab. con recupero > 12 ore	Sab. senza recupero > 12 ore	Dom. e festivi con recupero > 12 ore
Funzionari	88,00	200,00	180,00
Assistenti	75,00	167,00	150,00
Operatori	65,00	142,00	128,00

Tabella 8

Posizione economica	Indennità di trasferta internazionale		
	Dal lun. al ven. e sab. con recupero > 12 ore	Sab. senza recupero > 12 ore	Dom. e festivi con recupero > 12 ore
Funzionari	130,00	220,00	200,00
Assistenti	111,00	187,00	170,00
Operatori	99,00	162,00	148,00

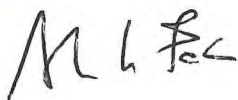
Per la parte datoriale

Capo Delegazione datoriale Sergio D'Antoni

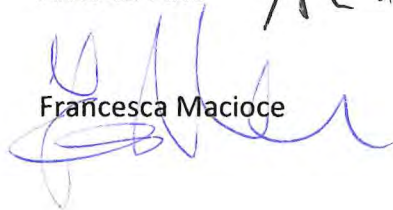


Segretario Generale CONI Carlo Mornati

Alvio La Face



Francesca Macioce



*Per le OO.SS. firmatarie del CCNL del
Personale non dirigente del CONI 2025-2027*

Cisl FP 

FP Cgil 

Uil PA 

Cisal FIALP 

Ugl 

USB PI

Confsal-FNP 